

**CARACTERIZACION DE LA POBLACION JUBILADA DE LA UNIVERSIDAD
TECNOLOGICA DE PEREIRA**

ANDRÉS FERNANDO LEMUS RENDÓN

ELIANA MARCELA ZULETA GALVEZ

DIRECTOR

William Ospina Garcés

Ingeniero Industrial

Magister Orientación y Asesoría Educativa

**FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL
PROGRAMA DE MAESTRÍA**

ADMINISTRACIÓN DEL DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL

Pereira. Mayo de 2014

**CARACTERIZACION DE LA POBLACION JUBILADA DE LA UNIVERSIDAD
TECNOLOGICA DE PEREIRA**

ANDRÉS FERNANDO LEMUS RENDÓN

ELIANA MARCELA ZULETA GALVEZ

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PARA OPTAR AL TÍTULO DE
MAGISTER EM ADMINISTRACIÓN EN DESARROLLO HUMANO Y
ORGANIZACIONAL**

DIRECTOR

William Ospina Garcés

Ingeniero Industrial

Magister Orientación y Asesoría Educativa

**FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL
PROGRAMA DE MAESTRÍA**

ADMINISTRACIÓN DEL DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL

Pereira. Mayo de 2014

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer enormemente a todas aquellas personas que estuvieron durante todo el tiempo de desarrollo de este trabajo de grado, en especial a nuestro Tutor, Ingeniero William Ospina Garcés, quien con su ayuda y ánimo, lograron mantener la motivación y el arduo esfuerzo para lograr obtener este maravilloso resultado.

Un agradecimiento también a todos los profesores que estuvieron con nosotros durante toda la formación académica y que lograron transmitir todo el conocimiento que hoy nos con llevan a obtener este resultado.

No podemos dejar atrás a toda la Asociación de Jubilados de la Universidad Tecnológica de Pereira, quienes gracias a ellos podemos decir que cumplimos con nuestro objetivo, mil gracias por toda su ayuda y dedicación hacia nosotros.

Finalmente y con mayor importancia un agradecimiento muy especial a nuestras familias por permitirnos la oportunidad de lograr este paso más en nuestras vidas, gracias por todo el esfuerzo puesto en nosotros y la dedicación y confianza que nos tuvieron, por todo esto y más estaremos eternamente agradecidos

Nota de Aceptación

Firma de Jurado

Firma de Jurado

Firma Decano

TABLA DE CONTENIDO

	<i>Paginas</i>
INTRODUCCIÓN.....	111
1El Problema de la Investigación.....	12
1.1 Antecedentes de la Idea.....	12
1.2 Situacion Problema.....	13
1.3 Problema Causa Identificados.....	14
1.4 Problema de Investigación Definido.....	14
1.5 Pregunta de Investigación.....	14
1.6 Las Hipotesis Formuladas.....	15
1.7 Objetos del Estudio.....	15
1.8 Justificacion del Estudio.....	15
1.9 Beneficios a Obtener.....	16
2 EL MARCO REFERENCIAL.....	18
2.1 Marco Teorico.....	18
2.1.1 Concepto de Desarrollo Humano.....	18
2.1.2 Productividad, Competitividad e Innovacion Organizacional.....	20
2.1.3 Administracion por Resultados, por Procesos, por Competencias.....	23

2.1.4 La Psicología y su aporte a la Organización.....	26
2.1.5 Administracion del Talento Humano.....	28
2.2 Marco Conceptual.....	32
2.2.1 El Capital Social.....	32
2.2.2 El Capital intelectual.....	33
2.2.3 Concepto de Jubilacion.....	35
2.3 Marco Normativo.....	39
2.3.1 Normatividad Vigente para Pensiones.....	39
2.4 Marco Filosofico.....	43
2.5 Marco Situacional.....	44
3 EL DISEÑO METODOLOGICO.....	48
3.1 Universo del Estudio.....	48
3.2 Poblacion o Muestra.....	48
3.3 Tipo de Investigación y de Estudio.....	49
3.4 Delimitacion del Estudio.....	49
3.5 Variables e Indicadores.....	49
3.6 Tecnicas e instrumentos de Recoleccion de Informacion.....	51
3.7Procesamiento y Analisis de la Informacion.....	53
4.DIAGNOSTICO DE LA ASOCIACIÓN.....	55
5.PORTAFOLIO DE SERVICIOS.....	79
6 CONCLUSIONES.....	81
6.1 Conclusiones Generales.....	81

6.2 Conclusiones Especificas.....	81
-----------------------------------	----

6.3 RECOMENDACIONES.....	83
--------------------------	----

7 BIBLIOGRAFIA DE REFERENCIA.....	85
--	-----------

LISTADO DE TABLAS

1) Variables e Indicadores del Estudio.....	50
--	-----------

2) Poblacion de los Encuestados.....	55
---	-----------

3) Informacion Laboral de los Encuestados.....	56
---	-----------

4) Informacion Academica de los Encuestados.....	57
---	-----------

5) Profesiones de los Encuestados.....	59
---	-----------

6) Tecnicos y Tecnologias.....	61
---------------------------------------	-----------

7) Experiencia interna y Externa.....	67
--	-----------

LISTADO DE GRAFICAS

1) Informacion Laboral.....	56
------------------------------------	-----------

2) Informacion Academica.....	58
--------------------------------------	-----------

3) Tecnicos y Tecnologias.....	62
---------------------------------------	-----------

4) Ingenierias.....	63
----------------------------	-----------

5) Licenciaturas.....	63
------------------------------	-----------

6) Profesionales.....	64
------------------------------	-----------

7) Especializaciones.....	65
----------------------------------	-----------

8) Magister.....	65
-------------------------	-----------

9) Doctorados.....	66
---------------------------	-----------

10) Diplomados y Otros Estudios.....	66
---	-----------

11) Resultados a la Encuesta de Jubilados AJUTEP (1).....	69
12) Resultados a la Encuesta de Jubilados AJUTEP (2).....	69
13) Resultados a la Encuesta de Jubilados AJUTEP (3).....	70
14) Resultados a la Encuesta de Jubilados AJUTEP (4).....	71
15) Resultados a la Encuesta de Jubilados AJUTEP (5).....	71
16) Resultados a la Encuesta de Jubilados AJUTEP (6).....	72
17) Resultados a la Encuesta de Jubilados AJUTEP (7).....	73
18) Resultados a la Encuesta de Jubilados AJUTEP (8).....	73
19) Resultados a la Encuesta de Jubilados AJUTEP (9).....	74
20) Resultados a la Encuesta de Jubilados AJUTEP (10).....	75
21) Resultados a la Encuesta de Jubilados AJUTEP (11).....	75
22) Resultados a la Encuesta de Jubilados AJUTEP (12).....	76
23) Resultados a la Encuesta de Jubilados AJUTEP (13).....	76
24) Resultados a la Encuesta de Jubilados AJUTEP (14).....	77
25) Resultados a la Encuesta de Jubilados AJUTEP (15).....	77

RESUMEN

La historia de la jubilación se remonta a la antigua Grecia, en donde se realizaban a los soldados incapacitados debido a heridas ocurridas en la guerra. Eran retirados del frente, y se les otorgaba una porción de tierra para que pudieran pasar su retiro laboral. A partir de la revoluciones, industrial y francesa, se tuvo la necesidad de formar organizaciones gremiales, no solo para la protección de los retirados, sino también de los colaboradores activos, entre ellas sindicatos y asociaciones, con el objetivo de promover, proteger la integridad del trabajador, al igual que las condiciones laborales. Además de la importancia de generar procesos de jubilación que lleve al uso del tiempo libre en proyectos que generen estabilidad emocional, física y económica. En contexto, el proceso actual se ha ido transformando a medida que las condiciones laborales se modernizan, generando así, asociaciones y sindicatos, para la protección de la normatividad laboral, el uso de tiempo libre y una sana dispersión.

En el presente trabajo se realiza una caracterización de la población jubilada de la Universidad Tecnológica de Pereira, con el objetivo de generar un diagnostico que lleva a la construcción de un portafolio de servicios, con el que se busca que la Asociación de Jubilados de la Universidad, pueda comercializar una serie de servicios a entidades internas y externas, una base de datos con la información adquirida por medio del análisis, producto de los resultados del diagnóstico, y las recomendaciones para formular nuevas posibilidades para desarrollar en la Asociación.

ABSTRACT

The history of retirement dates back to ancient Greece, where the disabled soldiers were made due to injury incurred in the war. They were removed from the front, and were granted a piece of land so they could spend their termination. From the industrial and French revolutions, were the need to form union organization, not only to protect retirees also active partners , including trade unions and associations in order to promote, protect the integrity of the worker , like labor conditions. Besides the importance of generating retirement processes leading to the use of free time on projects that create emotional, physical and economic stability. In context, the current retirement has been transformed as modernizing working conditions, generating associations, trade unions for the protection of labor standards of pensioners, the use of free time, and sound dispersion.

In this paper a characterization of the retired population of the Technological University of Pereira, with the goal of generating a diagnosis that leads to building a portfolio of services, which seeks is made that the Retirees Association of University you can market a range of services to internal and external entities, a database with information acquired through analysis, product diagnostic results, and make recommendations for new possibilities to develop the partnership.

INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente trabajo es caracterizar la población jubilada y pensionada de la Asociación de jubilados (AJUTP) con el fin de elaborar un diagnóstico que permita a la Asociación de Jubilados de la UTP, AJUTP, proponer acciones concretas para su desarrollo, y que además, permita optar por el título de Magister en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional a sus autores.

Con ello se pretende adicionalmente, crear y retroalimentar bases de datos según la información obtenida de los encuestados, que no se tiene actualmente, ni en la Asociación ni en la Universidad.

El estudio de la caracterización servirá para múltiples propósitos misionales de la Asociación y para plantear programas, proyectos, actividades y acciones concretas, tales como una base de datos, acompañada de la tabulación de la información encontrada, al igual que un portafolio de servicios que le sirva a la Asociación dar a conocerse en los diferentes ambientes, tanto laborales como educativos y empresarial.

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El presente Capítulo comprende los siguientes aspectos:

- Antecedentes de la idea
- Situación problema
- Problemas identificados
- Problema de investigación definido
- Pregunta de investigación
- Hipótesis o supuestos
- Hipótesis definida
- Objetivos del trabajo de investigación
- Justificación
- Beneficios a obtener
- Limitaciones previsibles

1.1. ANTECEDENTES DE LA IDEA.

La idea de este proyecto surge de la necesidad de tener información actualizada que permita: alimentar bases de datos de la Asociación de Jubilados de la Universidad Tecnológica de Pereira, AJUTEP, llevar a cabo diferentes actividades y ampliar los servicios que se ofrecen, no solo a los jubilados, sino también en un futuro a la población pre-jubilada de la Universidad.

1.2. SITUACIÓN PROBLEMA

La Asociación, carece de una estructura integrada de información acerca de sus asociados y de los demás jubilados que no se encuentran vinculados a ella.

De conformidad con la situación actualmente existente, se identificaron los siguientes hechos, como producto de la experiencia y conocimiento directo por parte de los miembros de la Junta Directiva de AJUTEP:

- Falta ofrecimiento de actividades impactantes, que generen interés colectivo
- Inexistencia de convenios interinstitucionales: con otras universidades, entidades de salud, servicios recreativos, culturales, artísticos
- Falta de alianzas estratégicas con asociaciones similares y entidades que ofrezcan beneficios y acciones de interés. (Programas EMI, RED VITAL por atención a necesidades de salud)
- Poco uso de medios y de alternativas de comunicación existentes; por tanto, no se han establecido campañas motivacionales para los diferentes grupos. (Ej: La Asociación y la alegría)
- Poca divulgación de la legislación específica para el adulto mayor, que privilegia la utilización de recursos existentes en el medio
- Inexistencia de procesos de acompañamiento e información por parte de la Asociación, hacia los prejubilados
- No hay apertura de la Asociación a otros públicos de jubilados externos.

- Inexistencia de sistemas de estímulos y bonificaciones, por aportes hechos desde el conocimiento, para efectuar mejoras en la Organización.
- Inexistencia de planes de formación y capacitación focalizados a temas puntuales de interés institucional.

1.3. PROBLEMAS CAUSA IDENTIFICADOS.

Del panorama anterior, se identifican los siguientes problemas origen o causas, susceptibles de ser investigados:

- Inexistencia al interior de la Organización de un diagnóstico sobre la población jubilada que laboro en la Universidad y pertenece a la Asociación.
- Ausencia de una caracterización integral de la población jubilada de funcionarios que laboraron y/o laboran en la Universidad y pertenecen a la Asociación.

1.4. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN DEFINIDO.

Ausencia de una caracterización integral de la población jubilada de funcionarios que laboraron y/o laboran en la Universidad y pertenecen a la Asociación.

1.5. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.

¿Quiénes son los jubilados de la Asociación AJUTP y cuáles son los aspectos que los identifican?

1.6. HIPÓTESIS FORMULADAS.

Para dar respuesta a la pregunta anterior, se requiere:

- Levantar información específica de la población de funcionarios, que laboraron y/o laboran en la misma
- Realizar un diagnóstico que permita caracterizar la población objetivo

HIPÓTESIS SELECCIONADA:

Se requiere realizar un diagnóstico que permita caracterizar la población objetivo.

1.7. OBJETIVOS DEL ESTUDIO.

En concordancia con los elementos anteriores, son objetivos del presente Estudio:

OBJETIVO GENERAL:

Caracterizar y proponer acciones de desarrollo para la población de la Asociación de Jubilados de la Universidad Tecnológica de Pereira, AJUTEP.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Elaborar un diagnóstico general -como línea base- sobre la población jubilada de la Asociación.
2. Desarrollar un portafolio de servicios para uso de la Asociación, que permita ofertarlos a públicos internos y externos.

1.8. JUSTIFICACIÓN.

El presente Estudio se justifica por las siguientes razones:

- La carencia de bases de datos actualizadas e integrales que permitan la caracterización de la población objetivo
- Es conveniente contar con información integral y confiable que permita fortalecer los beneficios para esta población, pues por su intermedio, la Asociación podrá desarrollar acciones tendientes a mejorar la calidad de vida de los encuestados
- La generación de conocimiento no solo para la Asociación, sino para la Universidad en general, ya que ésta no cuenta con información integral acerca de la población objetivo, la que será relevante para la toma de decisiones y proyectos futuros dentro de la Universidad

1.9. BENEFICIOS A OBTENER:

Con el Estudio se pueden obtener los siguientes beneficios:

- **Científicos:**
Aumento de la literatura especializada existente sobre el tema, generando producción intelectual relacionada. (Ensayos, artículos en revistas indexadas, trabajos de investigación).
- **Tecnológicos:**
Mejor aprovechamiento de las nuevas tecnologías de la información y comunicación TIC, por parte de la población objetivo en AJUTEP.
- **Económicos:**
Reducción de costos e incremento de ingresos, al desarrollarse mejores prácticas al interior de AJUTEP.
- **Administrativos:**
Actualizar bases de datos con la caracterización de la población jubilada de la Universidad.
- **Sociales:**

Coadyuvar al posicionamiento de la imagen corporativa institucional y por ende a su reconocimiento.

Contribuir positivamente al fortalecimiento del capital social.

- **Humanos:**

Fortalecer la motivación, sentido de identidad y pertenecía de los jubilados

Promover el crecimiento personal y la generación de proyectos de vida.

Mejorar las relaciones interpersonales y los procesos comunicacionales

2. MARCO REFERENCIAL.

El presente Capítulo comprende los siguientes aspectos:

- Marco teórico
- Marco conceptual
- Marco normativo
- Marco filosófico
- Marco situacional

2.1. MARCO TEÓRICO

A continuación se presenta información orientada a soportar teóricamente el trabajo y a suministrarle al lector ideas relevantes relacionados con:

- El origen del concepto asociación
- Desarrollo Humano
- Productividad, competitividad e innovación organizacional
- Administración por resultados, por procesos y por competencias
- La psicología y su aporte a la organización
- Administración del talento humano,

todos ellos fundamentales para dimensionar y proyectar a la Asociación como una organización empresarial de excelencia, que presta servicios especializados como uno de

sus principales radios de acción, de acuerdo con lo establecido en el Plan Estratégico de Desarrollo aprobado y vigente.

EL ORIGEN DEL CONCEPTO ASOCIACIÓN

El concepto de asociación se desarrolla a partir de la prehistoria junto a la necesidad de facilitar actividades de la vida cotidiana, como la recolección de alimento, la caza, y el cuidado de los miembros más jóvenes de los clanes. A partir de esto, los seres humanos se agrupan para generar procesos en los cuales puedan forjar una ayuda mutua.

En el siglo XVIII, marcado por revoluciones, “la época de las luces”, intelectuales contractualistas como Hobbes, Locke, Rousseau, Kant, entre otros, postulan la Teoría del Contrato Social y la concepción sobre instituciones socialmente justas, directamente relacionadas con la consigna de la revolución francesa: “Libertad, fraternidad e igualdad” que conllevan a formar organizaciones de carácter social, equitativo y de apoyo mutuo, en las cuales se establezcan tareas de ayuda a sus miembros y con una misión enfocada a la transformación social en general.

A su vez, el filósofo economista Hindú Amartya Sen en su libro “Idea de Justicia”, la trata desde diferentes periodos históricos, resaltando la concepción de justicia equitativa ligada a las transformaciones económicas y sociales, que busca que todos los seres humanos sean incluidos, no excluidos. Enfatiza además sobre cómo muchas asociaciones tienen la visión de generar igualdad, con carácter social, e intereses comunes.

2.1.1. CONCEPTO DE DESARROLLO HUMANO

El desarrollo humano visto desde la administración, debe entenderse como un proceso de transformación que persigue el mejoramiento de las condiciones humanas para lograr mejor calidad de vida. Esta transformación exige la participación activa de la población.

El desarrollo se inicia con la identificación de sus necesidades básicas generales; para cada persona, sus necesidades básicas dependen de su percepción. Su objetivo final será la satisfacción de sus necesidades de expresión, creatividad, participación, igualdad de condiciones, de convivencia y autodeterminación entre otras.

En esta forma, el desarrollo está íntimamente ligado con las oportunidades de autorrealización de los individuos y de los grupos.¹

Necesidades humanas fundamentales

La persona es un ser de carencias múltiples e interdependientes, que conforman un sistema que se interrelaciona e interactúa, complementándose y compensándose simultáneamente para lograr dinamismo en el proceso de satisfacción. Las necesidades humanas se transforman dependiendo de características, culturas y momentos históricos; su variación la determina el mecanismo o medio utilizado para lograrlas. La atención a las mismas debe darse en tres contextos, también interrelacionados:

- En relación consigo mismo
- En relación con el grupo social
- En relación con el medio ambiente

Estilos de vida Desde una perspectiva integral, es necesario considerarlos como parte de una dimensión colectiva y social, que comprende tres aspectos interrelacionados:

- El material
- El social
- El ideológico

En lo material, se caracteriza por manifestaciones de la cultura material: vivienda, alimentación, vestido, salud, medio ambiente.

En lo social, según las formas y estructuras organizativas: tipo de familia, grupos de parentesco, redes sociales de apoyo, sistemas de soporte como las instituciones y asociaciones.

En el plano ideológico, se expresan a través de las ideas, valores y creencias, que determinan las respuestas o comportamientos a los distintos sucesos.

¹OSPINA, William. Metodología de la Investigación. Pereira. Universidad Tecnológica de Pereira: 2011

Los estilos se han identificado principalmente con la salud en un plano biológico pero no como bienestar biopsicosocial espiritual, sino como componente de la calidad de vida.

En este sentido se definen **los estilos de vida saludables** como los procesos sociales, tradiciones, hábitos, conductas y comportamientos de los individuos y grupos de una población, que conllevan a la satisfacción individual y percepción de las necesidades, para alcanzar el bienestar.

Según Kant en su libro *Crítica del Juicio*, la satisfacción es generada por un interés de agrado, lo que quiere decir que esa sensación de agrado es subjetiva, tiene características individuales; la concepción de estilo de vida saludable, al igual que la de satisfacción, van ligadas directamente a su percepción sobre la misma.

Algunos de sus componentes pueden ser:

- Tener sentido y objetivos, con un plan de acción
- Mantener la autoestima, sentido de pertenencia e identidad
- Mantener la autodecisión, la autogestión y el deseo de aprender
- Brindar afecto y mantener la integración social y familiar
- Tener satisfacción con la vida
- Concepción de libertad y felicidad individual
- Promover la convivencia, solidaridad, tolerancia y negociación
- Capacidad de auto cuidado
- Seguridad social en la salud y en las condiciones ambientales que lo rodean
- Accesibilidad a programas de bienestar, salud, educación, culturales, recreativos, entre otros
- Seguridad económica²

² OSPINA, William. Metodología de la Investigación. Pereira. Universidad Tecnológica de Pereira: 2011

2.1.2. PRODUCTIVIDAD, COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL.

En la construcción lógica de un lineamiento teórico desde la Administración que explique, articule y defina cómo llegaron a hacer parte del devenir organizacional los términos productividad, competitividad e innovación, se hace preciso iniciar por aportar definiciones para cada concepto y un poco de su evolución en el tiempo.³

Sobre **la productividad** han hablado muchos autores, en términos empresariales fue un objetivo contemplado dentro de la teoría de la Administración científica de Taylor ⁴y su historia data años atrás; La palabra misma aparece tardíamente, con la Revolución Industrial. Pero el termino nació para referirse inicialmente a la fertilidad de la tierra, mas no a la productividad industrial. Está claro que la dinámica como tal de potencializar el trabajo con la menor cantidad de insumos posible es una herramienta que se usaba desde mucho antes, sin embargo su término y estudio llegó años después: “Este concepto de productividad es la aplicación de lógica al trabajo (como dijo certeramente Peter Drucker). Su desarrollo sistemático se debe al ingeniero Frederick W. Taylor (1856-1915), que lo propuso como una nueva ciencia en Principles of scientific management (1911)”.

También Adam Smith reflexionó al respecto: “A. S. Sostiene que la productividad aumenta a medida que se incrementa la división del trabajo. La productividad, considerada como la capacidad de producir una cierta cantidad de bienes con un conjunto de recursos dados, será mayor si el trabajo se divide entre especialistas que cumplan funciones definidas”⁵.

Si bien la productividad nos sitúa en un contexto interno de la organización hay otros factores que son determinantes de ser contemplados en el éxito o fracaso de la dinámica empresarial, uno de ellos es la competitividad que entre otros otorga lineamientos para destacarse en el mercado objetivo: “Entendemos por competitividad a la capacidad de una organización pública o privada, lucrativa o no, de mantener sistemáticamente

³ OSPINA, William. Metodología de la Investigación. Pereira. Universidad Tecnológica de Pereira: 2011

ventajas comparativas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico”⁶.

El término ha sido citado y analizado por importantes teóricos de la administración “Porter discute el valor de explotar las ventajas competitivas de la empresa; mientras que G. Pinchot trató de explicar por qué las grandes empresas participan tan poco en las innovaciones fundamentales, aunque dedican tantos recursos a las tareas de investigación y desarrollo”⁷. A su vez Peters Waterman diseñó un modelo que puso a pensar a más de un líder organizacional en las diferentes formas de ser más competitivos valiéndose de la presentación de cada empresa como un sistema integral. “en su libro En busca de la excelencia establecen la denominada estructura de las 7 Ss. (por sus iniciales en inglés) para organizaciones efectivas, lo cual ha inducido a muchos gerentes y estrategias a evaluar y analizar su propia organización, haciendo preguntas que buscan descubrir los elementos esenciales que los llevaron a la excelencia empresarial”⁸.

La Innovación va de la mano del desarrollo, el término se aplica en diferentes áreas, pero si se concentra en el tema organizacional, es posible decir que quién más ha aclarado el concepto y su dimensionamiento es el economista Schumpeter que clasificó la innovación en 5 áreas: “1 Introducción en el mercado de un nuevo bien o servicio, el cual los consumidores no están aún familiarizados. 2 Introducción de un nuevo método de producción o metodología organizativa. 3 Creación de una nueva fuente de suministro de materia prima o productos semielaborados. 4 Apertura de un nuevo mercado en un país. 5 Implantación de una nueva estructura en un mercado”⁹. Sin embargo hay dos puntos de convergencia entre varios autores con respecto a este tema: “Si los nuevos productos, procesos o servicios no son aceptados por el mercado, no existe innovación y la innovación es el elemento clave de la competitividad”.

⁷ WATERMAN, Peter. En búsqueda de la excelencia. Warner Books ,1988

⁸ WATERMAN, Peter. En búsqueda de la excelencia. Warner Books ,1988

⁹ WATERMAN, Peter. En búsqueda de la excelencia. Warner Books ,1988

En pocas palabras **ser productivos** es hacer más con menos; **ser competitivos** es saber marcar la diferencia en el mercado y **ser innovadores** es estar a la vanguardia según mis necesidades pero de la mano de la competitividad. A nivel organizacional la articulación de estas tres herramientas cubre frentes de éxito seguro incluyendo la parte externa de la empresa y la parte interna referida por lo productivo.

2.1.3. ADMINISTRACIÓN POR RESULTADOS, POR PROCESOS Y POR COMPETENCIAS.

En la acepción más aceptada se dice¹⁰ que la administración es la ciencia social que se ocupa de planear, organizar, direccionar y controlar los recursos humanos, financieros e instrumentales con el objetivo de acceder al máximo beneficio posible, llámese económico o social, en esta obra han participado muchos pensadores, teóricos y personajes dedicados a visualizar pensar y repensar las necesidades de las sociedades en este sentido, y cómo solventarlas; muchos otros que han brindado generosamente su afán diario al proyecto de vivir mejor y también aquellos que han buscado el conocimiento su perfección y su práctica.

Este texto está dirigido específicamente a repasar algunas formas de administración del recurso humano, concibiendo como principio rector el mejorar las contribuciones productivas de las personas a las organizaciones, desde un punto de vista estratégico, económico, ético y social. En términos generales las prácticas de administración del recurso humano consisten en la planeación, ordenación, desarrollo, coordinación y control para el incremento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de una organización, en beneficio éstos, de la propia organización y del país en general; de esta manera se pueden distinguir los siguientes enfoques conceptuales:

AUTORES RECONOCIDOS EN EL TEMA

David McClelland, Abraham Maslow, John Atkinson, Douglas McGregor John w. Humble, Samuel C. Certo, Max Weber, Henri Fayol, Elton Mayo, Adam Smith, Robert Owen, Frederick W. Taylor, James Watt, Mathew Boulton¹¹

ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO POR RESULTADOS

Modo de dirección que descentraliza las decisiones y se fija objetivos para cada área, indicando responsabilidades para cada una en términos de resultados esperados sobre un plan de objetivos de una empresa, generalmente anuales. Las personas tienen que saber y entender lo que se espera de ellas y en consecuencia lo que se les exigirá en función de la consecución de las metas. Para estimular a los empleados a ser productivos su remuneración es acorde a los resultados, adicionalmente, esta estrategia propone que en caso de pérdida, la empresa debería trasladar ésta a sus empleados.

Esta práctica contiene **VENTAJAS** como la regularidad en la evaluación y revisión de los progresos en términos de objetivos ya alcanzados y de aquellos por alcanzar, permitiendo hacer algunas previsiones. Enfatiza constantemente lo que debe hacerse en la organización para alcanzar los objetivos organizacionales. Obliga a los gerentes a pensar para obtener ciertos resultados, más que planear actividades o trabajos.

Las **LIMITACIONES** consisten en que se involucra más al superior que al subordinado. Frecuentemente este modelo, es mucho más un control por objetivos que una administración por objetivos. Y puede presentarse una excesiva rotación de personal debido al no cumplimiento de objetivos.¹²

ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO POR PROCESOS:

¹²FORESMAN. Scott and Company. Estudio de la Motivación Humana. 1985

¹²OSPINA, William. Metodología de la Investigación. Pereira. Universidad Tecnológica de Pereira: 2011

"Quien quiere hacer algo encuentra un medio, quien no quiere hacer nada encuentra una excusa."

La Gestión por Procesos es la forma de gestionar la empresa basándose en los procesos, entendiendo éstos como una secuencia de actividades orientadas a generar un valor agregado sobre una ENTRADA para conseguir un resultado, y una SALIDA que satisfaga los requerimientos planteados.

El término proceso lleva implícita la orientación del esfuerzo de todos los empleados de una empresa y el término gestión da por supuesta la búsqueda de objetivos de mejora. La gestión por procesos se centra en los distintos aspectos de cada proceso: cuál es el proceso y quién o quiénes los responsables, para quién se gestiona, es decir, destinatarios internos o externos del proceso, y cómo deben ser los resultados del proceso.

Se visualizan VENTAJAS como la conciencia de las organizaciones ante la ineficiencia que representan los nichos de poder y su inercia ante los cambios, potenciando así el concepto de proceso. Todos los procesos tienen que tener un Responsable designado que asegure su cumplimiento y eficacia continuados. Es positivamente significativo que los procesos pueden cruzar y por ende comprometer verticalmente y horizontalmente los empleados de la organización. La actualización constante de la documentación asociada a los procesos se convierte en herramienta válida para la formación y capacitación de los empleados.

Como **LIMITACIONES** pueden contemplarse la dificultad para determinar la eficiencia de las empresas y sus empleados, de acuerdo con la eficiencia de sus procesos.

ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO POR COMPETENCIAS

Modelo que mediante una sistemática apreciación del desempeño de las personas, puntualiza en comportamientos claves que involucran conocimientos, habilidades y actitudes específicas y únicas, alineadas con la orientación estratégica y la cultura de

cada organización y se convierten en el punto de partida y de llegada de todos los procesos de administración de las personas.

Su utilización es **VENTAJOSA** porque impulsa la innovación para el liderazgo como factor de productividad. Los trabajadores tienen claridad de su perfil y del puesto al que aspiran. La organización se ve precisada a la innovación de sus sistemas de selección, remuneración y capacitación.

Este modelo presenta **LIMITANTES** como la dificultad para la negociación entre los diferentes actores asociados a la producción y consecuentemente, relaciones y clima laboral complicados que obstaculizan la introducción de una gestión por competencia laboral.¹³

2.1.4. LA PSICOLOGÍA Y SU APOORTE A LA ORGANIZACIÓN

La psicología como ciencia en general es aquella que estudia la conducta, personalidad, comportamiento y experiencia de los seres humanos aplicando sus diferentes variantes para la solución de problemas y optimización de procesos humanos y teniendo en cuenta que el núcleo básico de cualquier sistema organizacional lo constituye la relación existente entre la persona y la organización. Se puede afirmar que la psicología organizacional es una disciplina científica social cuyo objeto de estudio es el comportamiento humano en el ámbito de las organizaciones, y pretende al encontrar respuestas a los diferentes problemas generados en el ambiente laboral, activar el potencial de realización del factor humano, propiciar el bienestar y satisfacción de los trabajadores, así como contribuir al desarrollo de las organizaciones.

El primer eje de influencia para la aparición de esta variante se puede sintetizar al afirmar que se enfatizó en la importancia del ser humano como gestor del cambio organizacional.

Este aspecto, primero en Estados Unidos, y posteriormente en el resto del mundo, impulsó en muchas organizaciones la integración de profesionales de la psicología a las

¹³OSPINA, William. Metodología de la Investigación. Pereira. Universidad Tecnológica de Pereira: 2011

áreas de relaciones industriales o de personal, como se les denominaba en aquellas épocas.

Diferentes autores han escrito algunas definiciones sobre psicología organizacional algunas de ellas son: W. Schutz orientó sus trabajos a la identificación de la persona que hace más productivos a los grupos, y llegó a descubrir sus implicaciones en el comportamiento de los individuos de la organización, los sentimientos y el auto concepto de los integrantes.¹⁴

E.H. Shein¹⁵ considera a la psicología industrial como la precursora que estudiaba tradicionalmente, en las décadas de 1920, 1930 o 1940, con un enfoque más limitado, los mismos fenómenos que en la actualidad ocupan la atención de la psicología organizacional, quien ha podido incorporar una visión sistemática de los mismos.

Zepeda¹⁶ lo define como la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones, ya través de las formas que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas.

Mazabel,¹⁷ lo define como la rama de la psicología que estudia la interrelación entre los trabajadores y la empresa.

De esta manera es posible afirmar que la importancia de la psicología organizacional consiste en que nos ha permitido comprender los fenómenos humanos al interior de la organización en sus relaciones con el resto del sistema organizacional, obteniendo como resultado temas importantes de estudio tales como: Análisis y evaluación de puestos de trabajo, selección de personal, evaluación del desempeño, entrenamiento y capacitación, satisfacción en el trabajo, clima organizacional, liderazgo y supervisión, comunicaciones,

¹⁴ Biografía William Shutz,[En Línea],Biografías y Vida,(Citado 15 de Agosto 2011) ,Disponible en Internet <http://www.biografiasyvidas.com/biografia/s/schultz.htm>

¹⁵Biografía Edgar shein,[En Linea], Wikipedia la Enciclopedia Libre ,(Citado el 15 de Agosto 2011) Disponible en Internet http://translate.google.com.co/translate?hl=es&sl=en&u=http://en.wikipedia.org/wiki/Edgar_Schein&prev=/search%3Fq%3DE.H.%2BSchein%2B%281980%29%26hl%3Des%26biw%3D1280%26bih%3D550%26prmd%3Dimvnsb&sa=X&ei=WsedUNyZHIGE9QSjg4C4BQ&ved=0CCUQ7gEwAA

¹⁶ ZEPEDA, F. (1999) Psicología Organizacional. México: Addison Wesley Longman

¹⁷ FORESMAN. Scott and Company. Estudio de la Motivación Humana. 1985

psicología de ingeniería, entre otros que actualmente se han convertido en procesos fundamentales en la administración del Talento Humano en las empresas.

El estudio científico del comportamiento humano tiene como métodos principales la observación y la experiencia ya que se pueden medir y registrar, contribuyendo a las organizaciones a obtener procedimientos y resultados objetivos, además, dándole a la psicología organizacional la misma categoría que cualquier ciencia, ya que las observaciones siguen las tradiciones más comunes de esta: objetiva, imparcial y sistemática, donde su objeto de observación es la conducta humana.¹⁸

La conducta externa, no obstante, es el único aspecto de la existencia humana susceptible de ser observado, medido y registrado con objetividad, pero la psicología organizacional también se ocupa de las dimensiones intangibles del ser humano: motivaciones, emociones, ideas y deseos, convirtiéndose en una de las limitantes en su estudio, sin embargo, aunque no es posible observar directamente estas facetas de la vida interior o subjetiva, sí se puede inferir sobre ellas.

Finalmente, se puede deducir que actualmente son evidenciables importantes avances en el posicionamiento de la psicología organizacional a nivel mundial y local (entorno empresarial colombiano), en la realización de estudios teóricos y empíricos sobre diversos aspectos de la misma rama aplicada, debido a su impacto e importancia en las organizaciones.

No obstante, se debe reconocer, igualmente, que la psicología organizacional constituye un área compleja y que aún son muchos los interrogantes acerca de la misma que están sin resolver, y que es necesario clarificar y enriquecer el papel y contribuciones de la psicología en las organizaciones.¹⁹

2.1.5. ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO.

El objetivo de esta disciplina es la administración del talento más importante para toda la sociedad: los hombres y las mujeres constituyen el elemento básico para que la

¹⁸OSPINA, William. Metodología de la Investigación. Pereira. Universidad Tecnológica de Pereira: 2011

¹⁹OSPINA, William. Metodología de la Investigación. Pereira. Universidad Tecnológica de Pereira: 2011

organización pueda lograr sus objetivos. La eminente dignidad de la persona humana nunca debe perderse en el proceso de alcanzar los objetivos de una organización. Sólo mediante una cuidadosa atención a las necesidades humanas puede crecer y prosperar cualquier organización.

La administración del talento humano, busca satisfacer los objetivos organizacionales, desarrollar una estructura y focalizar el esfuerzo humano organizado. Los cambios cotidianos del mundo, influyen en el accionar de las empresas y para ello, deben aplicar los procesos de planeación, ejecución y control. Dentro de cada organización, son fundamentales: los activos financieros y los recursos físicos, técnicos, tecnológicos y humanos.

El recurso humano, tiene una destacada importancia, ya que proporciona la chispa creativa, la eficiencia en los procesos y la eficacia en los resultados. Las personas se encargan de: diseñar y producir bienes y servicios, controlar la calidad, distribuir los productos, asignar los recursos económicos y establecer objetivos y estrategias para la organización. Si las organizaciones se componen de personas, el estudio de las mismas constituye el elemento básico para desarrollar las empresas, de aquí la importancia de la Administración del Talento Humano.

TEORÍAS IMPORTANTES

- Max Weber (1864-1920):²⁰ la administración burocrática, jerarquía estrictamente definida, gobernada por normas claras y precisas, de allí surge la evaluación del desempeño.
- Frederick W. Taylor (1856 – 1915):²¹ tiempos y movimientos, aumento de pago laboral y disminución de la jornada laboral a 8 Horas.
- Henry Fayol (1814-1925): escuela clásica “con pronósticos científicos y métodos administrativos adecuados son inevitables los resultados satisfactorios”.

²⁰ Biografía Max Weber,[En Línea],Wikipedia la Enciclopedia Libre,(Citado 12 de Agosto 2011) Disponible en Internet http://es.wikipedia.org/wiki/Max_Weber

²¹ Biografía Frederick Winslow,[En Línea],Wikipedia la Enciclopedia Libre,(Citado 12 de Agosto 2011)Disponible en Internet http://es.wikipedia.org/wiki/Frederick_Winslow_Taylor

- Elton Mayo (1880-1949): los intensivos financieros no son la causa de mejora de la productividad, sino más bien el ambiente agradable, el buen trato y sentirse parte importante de la empresa.
- Peter Drucker, (1909 – 2005) y Ouchi, (1993 -...): ²²el renovado énfasis en las relaciones humanas es un avance importante en el pensamiento administrativo y la toma de decisiones debe convertirse en una actividad participativa y la responsabilidad debe ser considerada como una función colectiva.

Existen diferentes terminologías utilizadas para describir a las personas dentro de la organización: Recursos Humanos, Capital Humano y Talento Humano.

IMPORTANCIA EN LA ORGANIZACIÓN.

El principal desafío que enfrenta actualmente la sociedad, es el mejoramiento continuo de las organizaciones que la integran. La administración del talento humano existe para mejorar la contribución de las personas a las organizaciones. El esfuerzo humano, es vital para el funcionamiento de cualquier organización.

Se debe prestar primordial atención a la planta de personal y aplicar la gestión estratégica al capital humano, centrada en la satisfacción de las necesidades organizativas de cada momento y en los retos del entorno empresarial, persiguiendo estrategias propias de recursos humanos, orientadas a la adquisición, desarrollo y reasignación de talentos humanos, afirmando el papel del individuo y su desarrollo profesional y promoviendo el desarrollo de una cultura organizacional donde primen los valores que favorezcan el cumplimiento de las estrategias, asegurando la cohesión y el desarrollo de una visión única entre los miembros de la empresa.

Para llevar a cabo su función, las organizaciones necesitan satisfacer objetivos múltiples que en ocasiones son conflictivos. Es necesario hacer frente a necesidades sociales, de la organización y personales. Estos objetivos se pueden lograr mediante actividades

²²Biografía Peter F. Drucker.[En Línea],Wikipedia la enciclopedia Libre,(Citado 12 de Octubre 2011),Disponible en Internet http://es.wikipedia.org/wiki/Peter_F._Drucker

diversas de personal, enfocadas a mantener, utilizar, evaluar y conservar una fuerza laboral eficaz.

VENTAJAS DE SU UTILIZACIÓN.

La seducción a los empleados, base para el logro de los objetivos y la rentabilidad de la empresa, se debe conseguir con una valoración personalizada, respetando sus entornos, sus conocimientos y sus experiencias, sacando de cada uno lo mejor, con modernidad y novedad en las técnicas de motivación y con libertad de decisión y confianza recuperada.

Resaltamos algunos escenarios planteados por Douglas McGregor (“teoría Y”) y Rensis Likert (“sistema IV”): ²³la gerencia tiene confianza absoluta en los subordinados, la toma de decisiones está generalmente dispersa y descentralizada, los trabajadores se sienten motivados por su participación e influencia en la toma de decisiones, hay una amplia y amistosa interacción entre superiores y subordinados y la responsabilidad para el control está muy difundida, dado que los niveles más bajos tienen una participación importante.

Limitaciones

Los autores anteriores también plantean limitaciones en la administración del talento humano, entre ellos Douglas McGregor ²⁴presenta la “Teoría X”, en la que afirma el ser humano promedio tiene un rechazo inherente hacia el trabajo y lo evitará si puede, debido a esta característica humana de rechazo al trabajo, la mayoría de las personas deben ser obligadas, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos a fin de lograr que realicen un esfuerzo adecuado. El ser humano promedio prefiere ser dirigido y desea evitar responsabilidades.

Adicionalmente otro autor, Rensis Likert propone la teoría como “Sistema I” en la que la gerencia es considerada como desconfiada hacia **los subordinados**, el grueso de las decisiones y la fijación de metas de la organización se realiza en la cúpula, los mismos se

²⁴Teoría X y Y [En Línea],Wikipedia la Enciclopedia Libre (Citado 8 de Agosto 2011)Disponible en Internet http://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa_X_y_Teor%C3%ADa_Y

ven forzados a trabajar con temor, amenazas y castigos y que el control está muy concentrado en la alta dirección.

Estas limitantes anteriores consideradas por los autores se plantean en escenarios hipotéticos, pero finalmente comparadas con sus teorías contrarias como son la “teoría Y” y el “sistema IV” (observadas en ventajas) la tendencia administrativa actual nos presenta la administración del talento humano como prioritaria para el desarrollo empresarial moderno.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

A continuación se presentan los conceptos relevantes de carácter social que enmarcan el trabajo de investigación:

2.2.1. EL CAPITAL SOCIAL.

Es un conjunto de normas, redes y organizaciones que están construidas sobre relaciones de confianza y reciprocidad, que al mismo tiempo contribuyen a la cohesión, el desarrollo y el bienestar de la sociedad, así como a la capacidad de sus miembros para actuar y satisfacer sus necesidades de forma coordinada en beneficio mutuo.

El capital social se constituye de ciertos recursos de las personas, derivados de sus relaciones sociales, que tienen una cierta persistencia en el tiempo. Tales recursos son utilizados por ellas como instrumentos con los que se puede aumentar su capacidad de acción y satisfacer sus objetivos y necesidades, al tiempo que se facilita la coordinación y la cooperación entre aquéllas en beneficio mutuo.

En buena medida, el auge del concepto parte de una reacción al pensamiento económico clásico y neoclásico, que, desde hace siglos, ha concebido a la sociedad como una serie de individuos independientes, con objetivos particulares que dan lugar a la competencia en el mercado. Por el contrario, quienes hacen uso de este concepto recalcan que las personas utilizan sus recursos sociales para conseguir, a través de la cooperación mutua, objetivos que de lo contrario serían difícilmente alcanzables.²⁵

²⁵James Coleman, Foundation of Social Theory, ,[En Linea], Google Books(Citado 13 de Noviembre 2012), Disponible en Internet http://books.google.co.uk/books?id=a4DI8tiX4b8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Putnam ofrecía así un marco conceptual y metodológico para entender y medir el desarrollo de una sociedad civil, considerado además como esencial para el proceso de democratización.

En su teoría, el capital social consiste en el activo históricamente acumulado por una sociedad a partir de la acción organizada de sus miembros (individuos o colectivos), sobre la base de determinadas normas sociales de cooperación, la interiorización de varios valores (confianza, solidaridad, reciprocidad), y la existencia de un tejido social (o “redes de compromiso”, como las denomina), permitiendo tal capital social una mayor eficacia en la consecución del bienestar.²⁶

2.2.2. EL CAPITAL INTELECTUAL.

Dentro de una organización o empresa, el **capital intelectual** es el conocimiento intelectual de esa organización, la información intangible (que no es visible, y por tanto, no está recogida en ninguna parte) que posee y que puede producir valor.

Otra definición de Capital intelectual: es la suma y la sinergia de todos los conocimientos que reúne una compañía, toda la experiencia acumulada en sus integrantes, todo lo que ha conseguido en términos de relaciones, procesos, descubrimientos, innovaciones, presencia en el mercado e influencia en la comunidad.

Entre sus variadas clasificaciones, una de las más aceptadas es la diferenciación de tres grandes bloques:

1. **Capital Humano.** Se trata de las capacidades, actitudes, destrezas y conocimientos que cada miembro de la empresa aporta a ésta, es decir, forman activos individuales, e intransferibles. Este capital no puede ser de propiedad de la compañía
2. **Capital Organizacional.** Se incluyen todos aquellos elementos de tipo organizativo interno que pone en práctica la empresa para desempeñar sus funciones de la

²⁶Coleman, J. S. (1988), "Social Capital in the Creation of Human Capital", American Journal of Sociology, vol. 94, suplemento, pp. 95-120.

manera más óptima posible. Entre estos se pueden señalar las bases de datos, los cuadros de organización, los manuales de procesos, la propiedad individual (patentes, marcas o cualquier elemento intangible que pueda estar protegido por los derechos de propiedad intelectual) y todas aquellas cosas cuyo valor para la empresa sea superior al valor material.²⁷

3. **Capital Relacional.** Hace referencia a los posibles clientes a los que va dirigido el producto de esa empresa, o a los clientes fijos de ésta (cartera de clientes, listas establecidas...), y la relación empresa-cliente (acuerdos, alianzas...); los procesos de organización, producción o comercialización del producto (estrategias de cara al logro).

Sin duda, la fórmula adecuada para gestionar el capital intelectual, teniendo en cuenta estos activos intelectuales, es un factor determinante para el progreso de la empresa. En este sentido, y como respuesta a esta necesidad o inquietud, se han realizado numerosos estudios, y han surgido enfoques que siguen diferentes líneas de investigación pero con un mismo objetivo. Por citar algunos: enfoque humano, enfoque de desarrollo e innovación, enfoque de proceso, enfoque económico o financiero, entre otros.

Según Brooking, el capital intelectual no es nada nuevo, sino que ha estado presente desde el momento en que el primer vendedor estableció una buena relación con un cliente. Más tarde, se le llamó fondo de comercio. Lo que ha sucedido en el transcurso de las dos últimas décadas es una explosión en determinadas áreas técnicas clave, incluyendo los medios de comunicación, la tecnología de la información y las comunicaciones, que nos han proporcionado nuevas herramientas con las que hemos edificado una economía global.

Muchas de estas herramientas aportan beneficios inmateriales que ahora se dan por descontado, pero que antes no existían, hasta el punto de que la organización no puede funcionar sin ellas. La propiedad de tales herramientas proporciona ventajas competitivas y, por consiguiente, constituyen un activo.

³⁵ Ibíd.

³⁶ Ibíd.

2.2.3. CONCEPTO DE JUBILACIÓN

La jubilación es el retiro laboral, que se concede al beneficiario cuando a causa de la edad, cesa en el trabajo, sea por cuenta propia o ajena. Su finalidad es proteger la ausencia de ingresos que se produce por el cese en la actividad laboral.

El cese en el trabajo es siempre voluntario, no obligatorio por el cumplimiento de una determinada edad. Se va a fijar una edad mínima para acceder a la pensión de jubilación sin que el cumplimiento de dicha edad suponga automáticamente la jubilación forzosa.

No obstante, aunque se debe partir del concepto de jubilación como un derecho y no como un deber del trabajador, éste puede verse compelido a aceptar la extinción de su contrato cuando el Convenio Colectivo así lo prevenga.²⁸

¿Cuáles son los requisitos para acceder a la pensión de jubilación?

Tendrán derecho a la pensión de jubilación las personas que cumplan los siguientes requisitos:

1.- Estar afiliado y en alta o en situación asimilada al alta en el momento del hecho causante, en la Seguridad Social.

No obstante el trabajador que no se halle en alta en el momento del hecho causante, podrá tener derecho a la jubilación siempre que cumpla dos requisitos: tener cumplidos los 65 años y tener cubierto el periodo mínimo de cotización²⁹.

2.- Haber cumplido la edad mínima de jubilación.

²⁸Definición de Jubilación,[En Línea],Definición de,(Citado 20 de Noviembre 2011) Disponible en Internet <http://definicion.de/jubilacion/>

²⁹Definición de Jubilación,[En Línea],Definición de,(Citado 20 de Noviembre 2011) Disponible en Internet <http://definicion.de/jubilacion/>

Como norma general se establece en 65 años de edad. Existen excepciones que permiten disminuir la edad de jubilación sólo para trabajadores en alta o en situación asimilada a la de alta en determinados supuestos.³⁰

3.- Tener cubierto un período mínimo de cotización.

Este periodo mínimo se establece en 15 años de los cuales al menos 2 deben estar comprendidos dentro de los 15 años anteriores al momento de generarse el derecho. A partir del 1 de enero de 2008, fecha de entrada en vigor de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, a efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

Si se accede a la pensión desde una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar, dicho periodo de 2 años, deberá estar comprendido dentro de los 15 anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar.³¹

¿Cuál es la cuantía de la pensión?

La cuantía de la pensión de jubilación se determina aplicando a la base reguladora un porcentaje que varía según el número de años cotizados por el trabajador.

La **base reguladora** se calcula dividiendo por 210 las bases de cotización por contingencias comunes del trabajador correspondiente a los 180 meses inmediatamente anteriores al mes previo al que se produzca el hecho causante. Cuando el último mes en alta se cotice íntegro, se computa por entero aun cuando el hecho causante se produzca con anterioridad a la finalización de dicho mes.

Incompatibilidades

El disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, es incompatible con el trabajo del pensionista, con las siguientes salvedades:

³⁰ Definición de Jubilación, [En Línea], Definición de, (Citado 20 de Noviembre 2011) Disponible en Internet <http://definicion.de/jubilacion/>

³¹ Definición de Jubilación, [En Línea], Definición de, (Citado 20 de Noviembre 2011) Disponible en Internet <http://definicion.de/jubilacion/>

Jubilación parcial: Las personas que accedan a la jubilación pueden compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos establecidos.

Durante dicha situación, se minora el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

Jubilación flexible: Una vez que se ha causado la pensión de jubilación, los pensionistas de jubilación podrán compatibilizar el percibo de la misma con un trabajo a tiempo parcial en los términos establecidos.³²

Durante esta situación, se minora la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

Fuera de estos supuestos, la percepción de la pensión de jubilación es incompatible con:

- La realización de actividades, lucrativas o no, que den lugar a la inclusión en cualquiera de los Regímenes de la Seguridad Social.
- El desempeño de un puesto de trabajo en el sector público.
- El desempeño de altos cargos en el gobierno y la Administración.

Extinción

El derecho a la pensión de jubilación se **extingue** por:

- Fallecimiento del pensionista
- Cuando se imponga como sanción la pérdida de la pensión

Jubilación anticipada

La posibilidad de jubilarse anticipadamente se circunscribe a las siguientes formas:

³² Definición de Jubilación,[En Línea],Comisión Séptima del Senado,(Citado 20 de Noviembre 2011) Disponible en Internet <http://www.comisionseptimasenado.gov.co/Pensiones/pdf/index%20leyes.pdf>

- Trabajadores con 60 o más años que hubieran estado afiliados al Mutualismo Laboral con anterioridad al 1 de enero de 1967.
- Trabajadores a partir de los 61 años sin tener la condición de mutualistas.
- Trabajadores pertenecientes a actividades peligrosas, penosas o insalubres.
- Jubilación parcial a partir de los 60 años.
- Jubilación especial a los 64 años.³³
- Personas discapacitadas en un grado de minusvalía igual o superior al 65%.

Trabajadores con 60 o más años con la condición de mutualistas

Existe la posibilidad de jubilación anticipada a partir de los 60 años para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General, en situación de alta o alta asimilada, que hubieran tenido la condición de mutualistas en cualquier Mutuality Laboral de trabajadores por cuenta ajena antes del 1 de enero de 1967 y siempre que reúnan los demás requisitos generales para causar derecho a la pensión de jubilación (periodo mínimo de cotización y hecho causante).

La jubilación anticipada implica que no se accede a la cuantía total de la prestación, sino que ésta se reduce en atención de una serie de coeficientes. Este tipo de jubilación tiene a su vez dos versiones, en función de la naturaleza voluntaria o involuntaria del cese en el trabajo.

2.3. MARCO NORMATIVO

A continuación se relacionan los conceptos legales pertinentes al Estudio.

2.3.1. NORMATIVIDAD VIGENTE PARA PENSIONES:

Acto seguido, se presentan las principales normas relacionadas con el tema, vigentes en el País

SERVIDORES PUBLICOS EN RELACION CON LA LEY 100:

³³ Definición de Jubilación,[En Línea],Definición de,(Citado 20 de Noviembre 2011) Disponible en Internet <http://definicion.de/jubilacion/>

En primer lugar miremos el campo de aplicación de los tres (3) sistemas de Seguridad Social contempladas en la Ley 100/94, los cuales incluyen a los servidores públicos de todos los órdenes.

VIGENCIA: La vigencia del Sistema General de pensiones inició el 1º de abril de 1994 para trabajadores particulares y el 30 de junio de 1.995 para los trabajadores del sector Público de todos los niveles.

Como el sistema de pensiones involucra el concepto de derechos adquiridos, contempla un régimen de transición que permite seguir conservando parcialmente los beneficios y por ende conservando vigencia de normas que fijaban requisitos con anterioridad a la Ley 100/93 (art.36), así:

- a) Aplicación de las normas favorables anteriores, a quienes el 1ª de abril de 1.994 hubiesen cumplido los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez aun cuando no se hubiese efectuado el reconocimiento. Tal privilegio surge en desarrollo de los derechos adquiridos. (art.36 ley 100/93).
- b) Régimen de transición, previsto para la mujer que tenga 35 o más años de edad. Hombre con 40 años o más al momento de entrar en vigencia el sistema (1º de abril/94) o que a la misma fecha hayan cumplido 15 o más años de servicios cotizados. Con destino a estos dos grupos de personas (según el sexo) y quienes hayan cotizado mínimo 15 años de servicios con cualquier edad, la Ley 100 contempla: La edad para acceder a la pensión de vejez, el tiempo de servicio, o el número de semanas cotizadas, será el establecido en el régimen anterior al cual se encontraban afiliados.

SERVIDORES DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES:

El artículo 12 de Ley 4 de 1.992 preceptúa: “El régimen prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales será fijado por el Gobierno Nacional, con base en las normas, criterios y objetivos contemplados en la presente Ley”.

El régimen prestacional anterior a la Ley 100/93 al que se encontraba afiliado un servidor público del nivel territorial, es el consagrado en disposiciones departamentales o municipales, esto es, en ordenanzas o acuerdos vigentes para la época, siempre y cuando se hubieran cumplido o se cumplan dentro de los dos años siguientes a la vigencia de aquella (Ley 100/93), los requisitos que tales disposiciones establecen para acceder a la pensión de jubilación y estas se hayan reconocido o esté pendiente su reconocimiento.

Quienes a la fecha de vigencia de la Ley 100/93 no tenían su situación jurídica consolidada en la forma indicada, el régimen aplicable es el contenido en las Leyes 33 de 1.985 y 71 de 1.988.

LEY 33 DE 1.985:

A los Empleados Oficiales que a la fecha de vigencia de la Ley 33/85 (20 enero de 1.985) habían cumplido 15 años continuos o discontinuos, se les aplican las normas sobre jubilación que para entonces regían.

Quienes tenían menos de 15 años, quedan sometidos al régimen previsto por el artículo 1º de la Ley 33/85.

Artículo 1ª Ley 33/85: “El empleado oficial que sirva o haya servido veinte (20) años continuos o discontinuos y llegue a la edad de 55 años, tendrá derecho a que por la respectiva Caja de Previsión se le pague una pensión mensual vitalicia de jubilación, equivalente al 75% del salario promedio que sirvió de base para los aportes durante el último año de servicio”.

A partir de la vigencia de la Ley 71 de 1.988 los Empleados y trabajadores oficiales deben acreditar los requisitos de 20 años de aportes y 60 años de edad si se trata de varón o de 55 si son mujeres.

LEY 71 DE 1.988: (PENSION DE JUBILACION POR APORTES)

Artículo 7: A partir de la vigencia de la presente Ley, los empleados oficiales y trabajadores que acrediten veinte (20) años de aportes sufragados en cualquier tiempo y acumulados en una o varias de las entidades de previsión social o de las que hagan sus

veces, del orden nacional, departamental, municipal, intendencial, comisarial o distrital y en el Instituto de los Seguros Sociales, tendrán derecho a una pensión de jubilación siempre que cumplan sesenta (60) años de edad o más si es varón y cincuenta y cinco (55) años o más si es mujer.

DECRETO REGLAMENTARIO 2709/94:

Artículo 5: TIEMPO DE SERVICIO NO COMPUTABLE: No se computará como tiempo para adquirir el derecho a la pensión de jubilación por aportes, el laborado en empresas privadas **NO AFILIADAS AL INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES** para los riesgos de invalidez, vejez y muerte, ni el laborado en entidades oficiales de todos los órdenes cuyos empleados no aporten al Sistema de Seguridad Social que los protege. (Subrayado fuera de texto).

DECRETO 813 DE 1994 (REGLAMENTARIO DEL ARTICULO 36 DE LA LEY 100/93).

Artículo 6º: Previo que en el evento que el servidor público beneficiario del régimen de transición de la Ley 33/85 se hubiese afiliado al I.S.S., deberá este organismo el reconocimiento y pago de la pensión.

SERVIDORES PUBLICOS AFILIADOS AL I.S.S. ANTES DE LA VIGENCIA DE LA LEY 100/93:

En los casos en que el Servidor Oficial fue afiliado al I:S:S: desde la época en que comenzó la vigencia de los Seguros Sociales, en fecha cercana a ella, o en todo caso con anterioridad a la Ley 100/93 y se hallaban afiliados cuando entró en vigencia dicha Ley 100, la pensión de jubilación se rige por lo previsto en el artículo 45 del Decreto 1748 de 1.995 en armonía con lo establecido en el artículo 5 del Decreto 813 de 1994 modificado por el artículo 2 del D.R. 1160/94. Es decir, el empleador concederá la pensión en las condiciones previstas en las normas del régimen a que pertenecía el trabajador con la obligación de seguir cotizando hasta cuando el I.S.S. reconozca la de vejez, momento a partir del cual quedará a cargo del patrono el mayor valor si se llegare a presentar.

DECRETO LEY 3135 DE 1.968 - PENSION DE RETIRO POR VEJEZ:

Artículo 29: “A partir de la vigencia del presente Decreto, el empleado público o trabajador oficial que sea retirado del servicio por haber cumplido la edad de 65 años y no reúna los requisitos necesarios para tener derecho a pensión de jubilación o invalidez, tendrá derecho a una pensión de retiro por vejez, pagadera por la respectiva entidad de previsión equivalente al veinte por ciento (20%) de su último sueldo devengado y un dos por ciento (2%) más por cada año de servicios, siempre que carezca de recursos para su congrua subsistencia . Esta pensión podrá ser inferior al mínimo legas”.

D.R. 1848/69 – DERECHO A LA PENSION:

Artículo 81: 1.- Todo empleado oficial conforme a lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2400/68 sea retirado del servicio por haber cumplido 65 años de edad, sin contar con el tiempo de servicio necesario para gozar de la pensión de jubilación, ni hallarse en situación de invalidez, tiene derecho a pensión de retiro por vejez, siempre que carezca de medios propios para su congrua subsistencia, conforme a su posición social.

2.- La falta de medios propios para la congrua subsistencia se demostrará con los siguientes medios probatorios:

- a) Con dos declaraciones de testigos sobre la carencia de bienes o rentas propias del interesado para atender a su congrua subsistencia, conforme a su posición social, rendida ante un juez del trabajo o civil, con citación del respectivo agente del ministerio público y
- b) Con la presentación además de la copia auténtica de la última declaración de renta y patrimonio del interesado, expedida por la administración de hacienda nacional respectiva.

3.- Si con posterioridad al reconocimiento de la pensión se estableciere por cualquier medio que el pensionado poseía bienes o rentas suficientes para su subsistencia en el momento del reconocimiento, la entidad pagadora revocará dicho reconocimiento y podrá repetir por las sumas pagadas indebidamente.

DECRETO REGLAMENTARIO 1848/69 – CUANTIA DE LA PENSION:

Artículo 82: El valor mensual de la pensión de retiro por vejez será equivalente al 20% del citado salario devengado mensualmente por el beneficiario, más el 2% del citado salario por cada año de servicios prestados, continua o discontinuamente en entidades de derecho público, establecimientos públicos, empresas oficiales y sociedades de economía mixta. El monto correspondiente se distribuirá en proporción al tiempo servido en cada una de aquellas entidades, establecimientos, empresas o sociedades de economía mixta.

2.4. MARCO FILOSÓFICO

Desde la necesidad existente de tener procesos que mejoren la calidad de los proyectos que involucran a la comunidad de jubilados y pensionados, se busca mejorar la información que se tiene de ellos, que tenga un carácter integral y actual de las personas que laboraron y laboran actualmente, que se encuentran en calidad de jubilación, y pensión.

Dada a la importancia de mantener el contacto con personas que es su labor, generaron conocimiento, enseñaron, preservaron la universidad, y que aportan un gran talento humano a la institución.

Es por ello que por medio de herramientas de recolección de datos se busca actualizar la información que se tiene de esta población, para así potencializar las diferentes posibilidades existentes y contribuir a un mayor desarrollo humano con los jubilados y pensionados.

2.5. MARCO SITUACIONAL

La Universidad Tecnológica de Pereira, es una institución pública de educación superior ubicada en el Complejo Educativo La Julita de la ciudad de Pereira, y que ofrece sus servicios a un aproximado de 16 mil estudiantes.

La UTP se creó por medio de la Ley 41 de 1958 como entidad de carácter oficial seccional, luego se decretó como un establecimiento de carácter académico del orden

nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, adscrito al Ministerio de Educación Nacional, comenzó a funcionar el 4 de marzo de 1961 bajo la dirección de su fundador Jorge Roa Martínez.

Con el pasar de los años la institución fue abriendo sus diferentes programas de pregrado y postgrado, éstos últimos desarrollados durante los últimos 10 años, impulsados con recursos propios o por medio de convenios con otras instituciones de Educación Superior, esto ha ocasionado que la institución cada vez tenga mayor desarrollo.

Cuenta además con una acreditación de alta calidad a la totalidad de los pregrados por parte del C.N.A., y se encuentra realizando procesos para ésta acreditación a los pregrados que la institución ofrece. Igualmente, la UTP fue re - certificada en calidad en el año 2010 en la norma NTC GP 1000:2004, por parte del organismo certificador Bureau Veritas Certificación por un periodo de tres años y certificada en la norma ISO 9001:2008, confirmado así su compromiso con la calidad y con el mejoramiento continuo.

ASOCIACIÓN DE JUBILADOS UTP AJUTP

La Asociación de Jubilados de la Universidad Tecnológica de Pereira "AJUTEP" se creó el 1 de septiembre de 1989, mediante con reunión con 26 de 37 jubilados siendo presidida por su fundador, el Doctor Hugo Forero Morales, quien expuso los objetivos de la nueva entidad y la importancia de ésta para el Bienestar Laboral, cultural y social de todos los asociados.

La Asociación es de carácter privado, sin ánimo de lucro y tiene como propósito buscar el bienestar de sus asociados en todos los campos del acontecer humano así mismo mantener una constante vinculación con la Universidad para el buen desarrollo de la institución y de la comunidad en general.

SERVICIOS ACTUALES

Los servicios que presta actualmente la Asociación son:

- Asesorar a sus afiliados y representarlos ante las Empresas, Instituciones, Autoridades y la Universidad Tecnológica de Pereira.

- Servir de intermediarios entre jubilados asociados e instituciones prestadoras de servicios, Cajas de Auxilio (Accidentes, muerte, calamidad) con el fin de desarrollar programas.
- Gestionar ante los poderes legislativos, ejecutivos y autoridades del orden Nacional, Departamental, Municipal y Entidades de Previsión, programas que mejoren las condiciones de vida y de asistencia para los asociados.
- Realizar convenios con la Universidad Tecnológica de Pereira y otras Instituciones para la prestación de servicios profesionales del personal jubilado.
- Prestar a los asociados apoyo moral, material y económico, por medio de los fondos de la Asociación, cuando ocurran graves calamidades domésticas o en caso de enfermedad, muerte u otras circunstancias aflictivas.
- Realizar actividades recreativas, culturales y sociales, con el apoyo de Bienestar Universitario.
- Celebrar fechas especiales tales como: cumpleaños, día de la madre, día del jubilado, amor y amistad, entre otros.
- Programar eventos de integración y recreación por parte de la Asociación y otras Asociaciones afines.
- Desarrollar programas de salud a través de la Facultad de Medicina y Bienestar Universitario.
- Promover y ejecutar programas de orientación y capacitación especializada para adultos mayores en pro del desarrollo integral del asociado.
- Proporcionar auxilios para salud según lo estipulado en los Estatutos de la Asociación de Jubilados.
- Asesorar a los asociados y jubilados de la Universidad Tecnológica de Pereira, para la obtención de los beneficios prestacionales y asistenciales a que tengan derecho.
- Orientar en las peticiones que hagan sus afiliados para el oportuno y eficaz logro de sus prestaciones, tanto sociales como médico-asistenciales y económicas.
- Informar oportunamente a sus afiliados sobre el alcance de las disposiciones legales (decretos, ordenanzas, acuerdos, resoluciones, circulares, jurisprudencias, conceptos), y demás disposiciones o comunicaciones que puedan interesarles, referente a sus pensiones. Así mismo, indicarles la forma de hacer efectivos los derechos que en ellas se reconozcan.

- Presentar ante las entidades oficiales o particulares, los memoriales petitorios con razonada exposición de motivos y llevar la vocería en las audiencias a que haya lugar, por intermedio de la Junta Directiva.
- Apoyar la participación de jubilados asociados en competencias de carácter deportivo, seminarios, talleres, programas de capacitación y eventos, previa presentación de la solicitud por escrito, debidamente sustentada para ser estudiada y aprobada por la Junta Directiva. Así mismo deberá presentar constancia e informe de la actividad realizada en representación de la Asociación.

JUNTA DIRECTIVA 2014

PRESIDENTE: Rafael Patrocinio Alarcón Velandia

VICEPRESIDENTE: Morelia Pabón de Rivera

SECRETARIA: María Dory Marín Jaramillo

TESORERA: Sara Isabel Gutiérrez Jara

FISCAL: Gloria Cecilia Obregón de Mora

VOCALES:

José Oliverio Ramírez

Martha Lucía Montes Bedoya

Ruby Lucía Vera Castañeda

Eduardo Santos Mosquera Angulo

Blanca Ruby Trujillo Loaiza.

Jairo Quintana Morales

Para el mejor funcionamiento de la entidad, ésta cuenta con los siguientes Comités:

Comité de Asistencia Social y Solidaridad.

Comité de Reclamos.

Comité de Relaciones Públicas.

Comité de Capacitación.³⁴

³⁴Tomado de la página web <http://www.utp.edu.co/asociacion-de-jubilados/>

3. EL DISEÑO METODOLÓGICO.

El presente Capítulo comprende los siguientes aspectos:

- Población o Universo
- Tipo de investigación y de estudio
- Delimitación del Estudio:
 - Espacial
 - Demográfica
 - Temática
 - Temporal
- Variables e indicadores
- Técnicas e instrumentos de recolección de información
- Procesamiento y análisis de la información

A continuación se desarrolla cada uno de ellos.

3.1 POBLACIÓN O UNIVERSO

Jubilados de la Asociación de Jubilados de Universidad Tecnológica de Pereira (AJUTP)

3.2 MUESTRA

El Estudio se llevó a cabo de la siguiente manera:

Censo poblacional 113 trabajadores jubilados, pensionados de la Universidad Tecnológica de Pereira que residen en el Área Metropolitana.

3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN Y DE ESTUDIO

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Desarrollo experimental ya que no se ha realizado una investigación de este tipo en la Universidad.

TIPO DE ESTUDIO: el tipo de estudio es cuantitativo, descriptivo

Cuantitativo: La investigación tiene un carácter cuantitativo porque se va a elaborar una caracterización en la cual los resultados se mostraran matemáticamente.

Descriptivo: Se busca encontrar una relación entre las variables y los resultados para generar nuevos procesos dependiendo de que se encuentre en la investigación cuantitativa.

3.4 DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO.

El Estudio se delimita alrededor de los siguientes aspectos:

- **Espacial:** Universidad Tecnológica de Pereira.
- **Demográfica:** Jubilados de la Asociación AJUTP
- **Temática:** Caracterización de una población y propuestas acompañantes.
- **Temporal:** 6 meses calendario, a partir del momento de conceptualización del anteproyecto.

3.5 VARIABLES E INDICADORES DEL ESTUDIO.

De conformidad con la hipótesis seleccionada (*Se requiere* realizar un diagnóstico que permita caracterizar la población objetivo.) y los objetivos definidos, son variables e indicadores del Estudio las siguientes:

VARIABLES E INDICADORES DEL ESTUDIO (Tabla #1)			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	INDICADORES
Elaborar un diagnóstico sobre la población jubilada perteneciente a las Asociación de Jubilados de la Universidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Rangos de edad • Formación académica. • Experiencia laboral. • Intereses referente al uso del tiempo libre. 	Identificación de los elementos distintivos que caracterizan la población objeto de estudio.	<ul style="list-style-type: none"> • Datos personales. • Intereses laborales • Información relevante sobre calidad de vida

3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

La información requerida será recolectada de la siguiente forma:

Se empezó por crear un modelo, donde se tuviera las preguntas pertinentes para poder consolidar toda la información que se necesitaba y así poder tener una base de datos completa y actualizada.

La encuesta tuvo 2 modificaciones, ya que la primera que se hizo, no lograba mostrar la claridad sobre algunas preguntas y resultaba ser un poco confusa, pero después de analizar los diferentes casos, se modificó el modelo teniendo como resultado un formato fácil de diligenciar, en donde se dividida en cinco aspectos vitales para obtener información importante para complementar la base de datos de la Asociación.

La información a obtener se clasifica en personal, académica, familiar, laboral e información relevante para el estudio, logrando como resultado el siguiente formato de encuesta:

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA ASOCIACIÓN DE JUBILADOS - AJUTEP PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN JUBILADA	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
OBJETIVO: Caracterizar la población actual y potencial de Jubilados de la Universidad Tecnológica de Pereira, con el fin de identificar expectativas, necesidades e intereses relacionados con el mejoramiento de su calidad de vida y/o continuar prestando servicios laborales o voluntarios, en la Universidad u otras instituciones, con el auspicio de la Asociación de Jubilados.	Especialización: _____ Año _____ Institución: _____ Año _____ Magister: _____ Año _____ Institución: _____ Año _____ Doctorado: _____ Año _____ Institución: _____ Año _____
I. INFORMACIÓN PERSONAL Nombres y apellidos completos: _____ Número de documento de identidad: _____ Fecha de nacimiento: _____ Dirección de residencia habitual: _____ Teléfono celular: _____ fijo _____ Correo electrónico: _____ Contacto de emergencias: _____ Nombre de EPS a la cual pertenece: _____	III. INFORMACIÓN FAMILIAR Estado civil actual: Solter@ _____ Divorciad@ _____ Separad@ _____ Casad@ _____ Viud@ _____ Unión Libre _____ CONDICIONES FAMILIARES Actualmente comparte vivienda con Familiares _____ Amigos _____ Conocidos _____ Vive solo _____
II. INFORMACIÓN ACADÉMICA Nivel de formación (Marque con una X): Básica _____ Secundaria _____ Técnico: _____ Institución _____ Año _____ Tecnólogo: _____ Institución _____ Año _____ Profesional: _____ Institución _____ Año _____	IV. INFORMACIÓN LABORAL Cargo que adelanto en la Universidad Tecnológica de Pereira: Directivo _____ Cargo _____ Tiempo _____ Docente _____ Áreas de Desempeño _____ _____ Tiempo Total _____



Universidad
Tecnológica
de Pereira

Administrativo _____

Cargo _____ Tiempo _____

Servicios generales _____

Cargo _____ Tiempo _____

Cargo que adelanta actualmente en la Universidad Tecnológica de Pereira:

V. INFORMACIÓN RELEVANTE PARA EL ESTUDIO:

1. ¿Conoce todos los derechos que tiene un jubilado de la UNIVERSIDAD?:

SI _____ NO _____

2. ¿Al momento de jubilarse la Universidad le brindó un proceso de sensibilización y comunicación referente al tema? SI _____ NO _____

3. De 1 (mínimo) a 5 (máximo), califique el proceso de sensibilización que le ofreció la Universidad al momento de jubilarse _____

4. ¿Pertenece a la asociación de jubilados AJUTEP?:

SI _____ NO _____

5. ¿Sabe que servicios ofrece la AJUTEP?: SI _____ NO _____

6. Actualmente se encuentra laborando: SI _____ NO _____

Nombre de la empresa: _____

Cargo: _____

Horario:

Tiempo completo _____

Medio tiempo _____

Horas _____

Por servicio contratado (Horario flexible) _____



Universidad
Tecnológica
de Pereira

7. ¿Tiene tiempo disponible, ahora que es jubilado?: SI _____ NO _____

8. ¿Le gustaría volver a laborar o prestar sus servicios a la Universidad SI _____ NO _____

9. ¿Le gustaría prestar sus servicios a otras organizaciones por intermediación de la Asociación de Jubilados? SI _____ NO _____

10. De las siguientes opciones elija en cuales le gustaría colaborar:

- Horas cátedra _____
- Asesorías especializadas _____
- Consultoría empresarial _____
- Proyectos de investigación _____
- Proyectos de operación comercial _____
- Labores de voluntariado (servicio social) _____
- Otros _____

INFORMACIÓN RELEVANTE SOBRE CALIDAD DE VIDA

11. ¿Ha desarrollado alguna actividad sobre el uso del tiempo libre con la Asociación?: SI _____ NO _____

En caso afirmativo qué opinión le merece: Favorable _____ No Favorable _____

12. ¿En qué tipo de actividades le interesaría participar?:

- Actividades lúdicas _____
- Actividades artísticas _____
- Deporte recreativo _____
- Gimnasia Dirigida _____
- Terapias de Rehabilitación _____
- Asesoría psicológica _____
- Rumba terapia _____
- Otra _____

13. ¿Qué tipo de capacitaciones le gustaría recibir dentro de la Asociación?:

- Nuevas tecnologías de la información _____
- Salud ocupacional _____
- Manejo de las crisis relacionadas con la edad _____
- Relaciones interpersonales y familiares _____
- Salud y prevención (Alimentación, Estilos de Vida) _____
- Otra _____



Universidad
Tecnológica
de Pereira

14. ¿Qué tipo de jornadas de integración le gustaría que la Asociación le brindara?:

- Club de culinaria _____
- Grupos de discusión (temas de actualidad mundial, nacional) _____
- Club de música _____
- Ecoturismo y paseos _____
- Fiestas _____
- Costureros _____
- Otra _____

15. ¿Cuáles de los siguientes hábitos de vida saludable le gustaría conocer más en detalle?:

- Dieta _____
- Tabaquismo _____
- Actividad Física _____
- Riesgos Cardiovasculares _____
- Otro _____

16. ¿Tiene conocimiento acerca de los servicios de la Asociación sobre la salud integral?: SI _____ NO _____

GRACIAS POR SU AMABLE COLABORACIÓN

Una vez lista la encuesta, se procedió al siguiente paso, que fue la aplicación de la herramienta.

Este proceso fue el más dispendioso de llevar a cabo, debido a múltiples factores, entre los cuales están:

- Desconfianza de la población objetivo para brindar toda la información necesaria, ya que en la herramienta se solicita información muy personal como dirección, teléfono.
- Imposibilidad de localizar a los encuestados, ya sea por falta de tiempo de los mismos o por motivos varios como números de celulares errados o no existentes, direcciones que no corresponden a los asociados, falta de interés de la población objetivo.
- Información incompleta en algunos formatos, debido a que la población objetivo en ciertas preguntas no recuerdan toda la información a suministrar, como por ejemplo las fechas de terminación de los estudios académicos, o en otros casos simplemente no quisieron dar respuesta alguna.

Después de aplicar la herramienta, se procedió a tabular toda la información obtenida y así lograr consolidar la base de datos de la Asociación.

3.7 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

El proceso de recolecta de información partió de la base de datos suministrada por la Universidad, la cual, ya traía ciertas falencias, puesto que en el momento de realizar las llamadas, muchos de los números no estaban actualizados, en la mayoría de ocasiones se encontraban fuera de servicio; también se encontró apatía por parte de la población para realizar la encuesta, tanto vía telefónica, como personalmente, ya que en varias ocasiones se concretaron con ellos citas a las que no asistieron, y en otros casos mostraron desconfianza para brindar información personal al encuestador.

Inicialmente, lo único con lo que se contaba era una base de datos en Excel con los nombres y teléfonos de los miembros de la AJUTP, aunque en la práctica - en el desarrollo de las encuestas - un gran porcentaje de asociados no se pudo localizar, dado que el celular, teléfono fijo o correo electrónico no coinciden con los actuales; otro porcentaje de miembros, no quiso participar en el proceso debido a causas tales como desconfianza o manifestar el estar muy ocupados en diversas labores.

Un número menor de asociados ha fallecido y otro más se encuentra sin información alguna, por tanto, el ejercicio se logró con el porcentaje que sí estuvo dispuesto a colaborar con la recolección de datos para beneficio final de la Asociación.

Participo en el estudio una población de 113 jubilados:

DIRECTIVO 16

DOCENTE 36

ADMINISTRATIVO 64

SERVICIOS GENERALES 19

El ejercicio realizado con la aplicación de las encuestas permitió el poder entregar - mediante el presente trabajo - información a la Asociación para la toma de decisiones frente a sus asociados, que conlleven a resultados futuros

Después de analizar las encuestas, se realizó un trabajo de consolidación de la información obtenida, donde se evidencia que se pudo obtener una información valiosa, con una base de datos actualizada para el desarrollo de actividades de la Asociación de Jubilados de la Universidad Tecnológica de Pereira AJUTP y futuras acciones de mejoramiento frente a la prestación de los servicios ofrecidos.

La información se clasificó, procesó y analizó a través de las siguientes acciones:

- a.** Se clasificó la información obtenida, según las variables (características) definidas.
- b.** Se analizaron y procesaron los datos, empleando la herramienta estadística encuesta
- c.** Se validó la información recolectada.
- d.** Se organizó y presentó la información validada, en cuadros, tablas, diagramas y figuras complementarias, con sus correspondientes explicaciones o descripciones, que permiten su mejor visualización y comprensión.
- e.** Se elaboró el presente informe final que contempla los resultados obtenidos, propuesta presentada, conclusiones y recomendación del Estudio.

4. RESULTADOS OBTENIDOS CON EL TRABAJO DE CAMPO

A continuación se presenta la información debidamente tabulada e interpretada, de los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento a la población de jubilados, que participaron efectivamente del ejercicio.

¿Quiénes son los jubilados de la Asociación AJUTP y cuáles son los aspectos que los identifican?

A continuación se consignan los resultados obtenidos, acompañados del respectivo análisis sobre las gráficas elaboradas.

PARTICIPANTES DEL ESTUDIO

Tabla 2: Población

Sin datos	10
No participaron	85
Teléfono cortado /no contestan	139
Encuestado no perteneciente a la Asociación	19
Encuestados Asociación	94
Fallecidos	2
TOTAL	339

Los miembros que se encuestaron pueden vincularse a uno o más grupos pertenecientes a la Universidad Tecnológica de Pereira, entre los cuales están los directivos, los docentes, los administrativos y los de servicios generales.

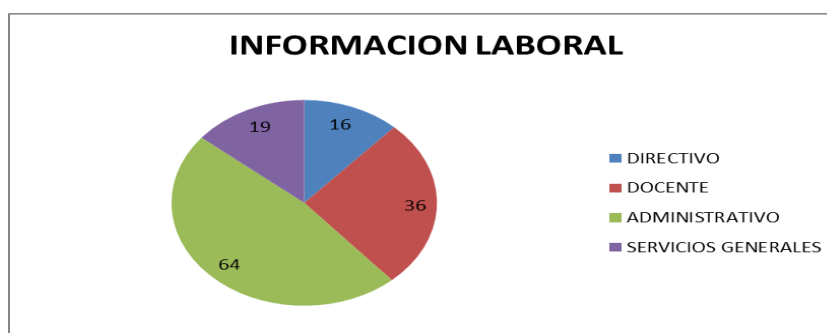
Tabla 3: Información laboral

INFORMACION LABORAL		
DIRECTIVO	16	
DOCENTE	36	
ADMINISTRATIVO	64	
SERVICIOS GENERALES	19	
	TOTAL	135

Dentro del análisis de la información de las encuestas se evidencio que la población de directivos y administrativa ha ejercido la docencia dentro de la Universidad. El mayor número de personas encuestadas corresponde al personal administrativo. Grupo de Servicios Generales fue el que más amablemente brindó la información solicitada por el encuestador, sin tener reparos en opinar ampliamente, mientras que los otros tres grupos fueron más cautelosos a la hora de contestar las encuestas.

Cabe resaltar que el Grupo Docente fue el más complicado para recopilar la información, pues la gran mayoría de ellos aun trabajan, casi siempre en esta actividad, el tiempo libre que poseen es poco y el espacio requerido para contestar la encuesta, no siempre coincidía con su tiempo.

Grafica 1: Información laboral.



Es importante anotar que dentro de los grupos Docente y Administrativo se encuentran los jubilados con mayores años de prestación de servicio dentro de la Universidad Tecnológica de Pereira, quienes oscilan entre los 35 y 45 años de experiencia, mientras que los Directivos y Servicios Generales oscilan entre los 25 y 35 años.

Este indicador es valioso, ya que conociendo la edad promedio de los jubilados, se puede enfocar las actividades ofrecidas por la AJUTP para que sean acordes y así poder mejorar la calidad de los servicios.

Después de conocer a qué grupo pertenecen los encuestados, es importante conocer los antecedentes más importantes, con el fin de completar el estudio de caracterización de la población jubilada.

FORMACIÓN ACADÉMICA

Tabla 4: Información Académica

INFORMACIÓN ACADÉMICA				
	TOTAL	SINDATOS	SIN ESTUDIOS	TOTAL
Básica	112	1	1	114
Secundaria	95	2	17	114
Técnica/Tecnología	20	2	17	39
Profesional	72	2	17	91
Especialización	25	2	20	47
Magister	30	2	20	52
Doctorado	2	2	20	24
Diplomados	9	0	20	29

Grafica 2: Informacion Academica



En la gráfica N° 2 se puede observar el 100% de los encuestados tuvieron educación básica primaria, el 84% logro acceder a la educación secundaria.

Este análisis es relevante, En la actualidad se logra evidenciar deserción en la población infantil referente al abandono de las aulas de clase, por dedicarse a otras actividades como trabajar, robar o consumir drogas entre otras.

Se logró identificar que el 64%, concluyeron sus estudios profesionales, en especial en los grupos Directivos y Docentes. Algunos encuestados han realizado más de un pregrado y postgrados.

En el grupo Administrativo se observa que en su nivel formativo, predominan las carreras técnicas y tecnológicas, ya que los cargos en dicho grupo no exigen un mayor grado de estudio, sin embargo, existen casos de personal administrativo que poseen estudios superiores como carrera profesional y especialización entre otros.

Tabla 5: Profesiones

PROFESIONALES		TOTAL	72
INGENIERIAS			
Mecánica	11		
Electricista	7		
Químico	2		
Industrial	7		
Física	3		
Geógrafo	1		
LICENCIATURAS			
Filosofía y letras	4		
Áreas Técnicas	4		
Matemáticas y Física	13		
Educación	1		
Tecnología Mecánica	1		
Lenguas	4		
Filología	1		
Sociales	1		

Psicopedagogía	1		
Español y Comunicación Audiovisual	2		
Etnoeducación y Desarrollo Comunitario	1		
PROFESIONALES			
Medicina	7		
Derecho	1		
ESPECIALIZACIONES		TOTAL	25
Pediatría	1		
Redes y Servicios Telemáticos	3		
Física Teórica	1		
Finanzas	1		
Mecánica	2		
Sistema de Salud	2		
Formación Diabetes y Nutrición	1		
Sistemas Energéticos	1		
Prevención y Atención de Desastres	1		
Gestión Tecnológica	1		
Gestión de Calidad	2		
Ginecología y Obstetricia	2		
Instrumentación Física	1		
Computación para la Docencia	1		
Oftalmología	1		
Nutrición	1		
Proyectos de Desarrollo	1		
Teología	1		
Psiquiatría	1		
MAGISTER			30
Matemáticas	2		
Estudios Poblacional	1		
Ciencias	1		
Administración Económica y Financiera	3		
Física	2		
Mecánica	1		
Comunicación Educativa	1		

Artes Pedagógicas	2		
Idiomas	2		
Química	1		
Docencia Universitaria	2		
Ciencias Técnicas	1		
Ciencia de la Ingeniería	1		
Lingüística	2		
Filosofía de la Ciencia	1		
Orientación y Asesoría Jurídica	1		
Desarrollo Humano	2		
Salud Pública	1		
Filosofía	1		
Temas de Potencia	2		
DOCTORADOS			2
Educación	1		
Filosofía	1		
DIPLOMADOS Y OTROS ESTUDIOS		TOTAL	9
Secretariado Superior	2		
Idiomas	2		
Planificación, Administración Urbana y Regional.	1		
Diplomado en Pequeñas Centrales Hidroeléctricas	1		
Auxiliar en Tecnología Mecánica	1		
Auxiliar de Enfermería	1		
Diplomado en Pedagogía	1		

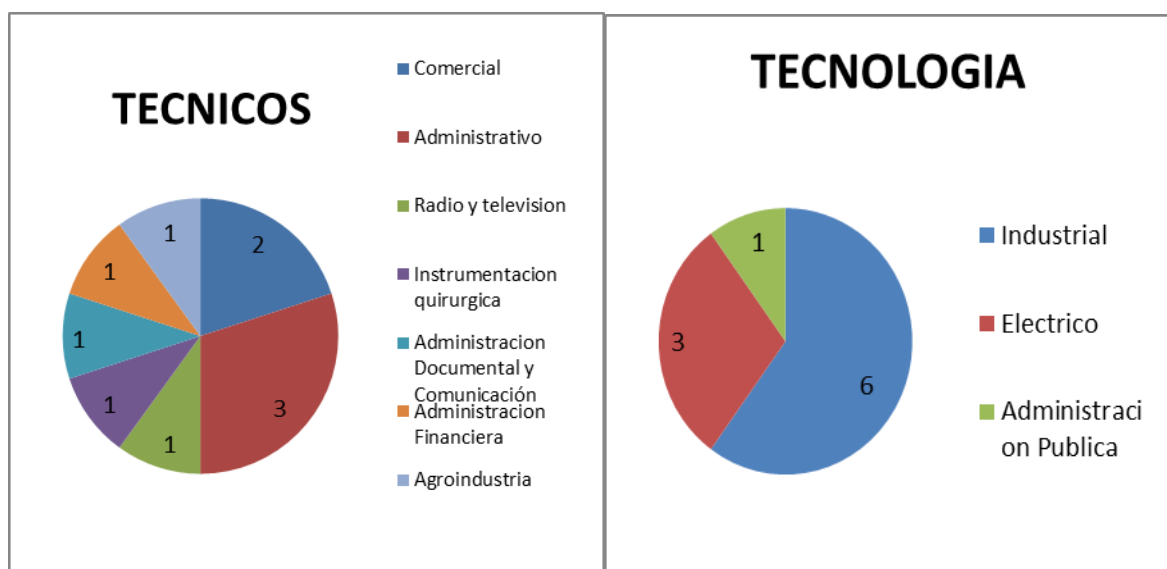
En el grupo correspondiente a estudios técnicos y tecnológicos predomina la formación técnica administrativa y en Tecnología Industrial,

Tabla 6: Técnicos y Tecnologías.

TECNICOS Y TECNOLOGIAS		SIN DATOS	
		28	

TECNICOS		TOTAL	10
Comercial	2		
Administrativo	3		
Radio y Televisión	1		
Instrumentación Quirúrgica	1		
Administración Documental y Comunicación	1		
Administración Financiera	1		
Agroindustria	1		
TECNOLOGIA		TOTAL	10
Industrial	6		
Eléctrica	3		
Administración Pública	1		
GRAN TOTAL	20		20

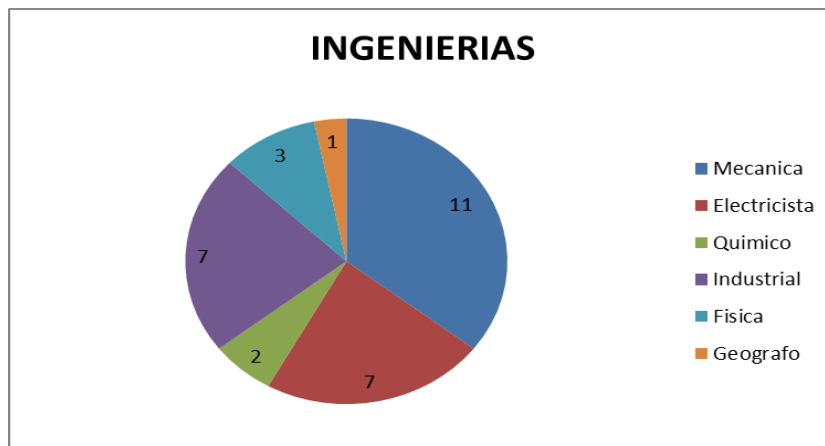
Grafica 3: Técnicos y Tecnología



Las carreras profesionales tienen mayor participación, en los asociados que han pertenecido a los grupos Docente y Directivo.

Con respecto a las carreras afines a las ingenierías, se resalta que las más estudiadas son Ingeniería Mecánica, Eléctrica e Industrial

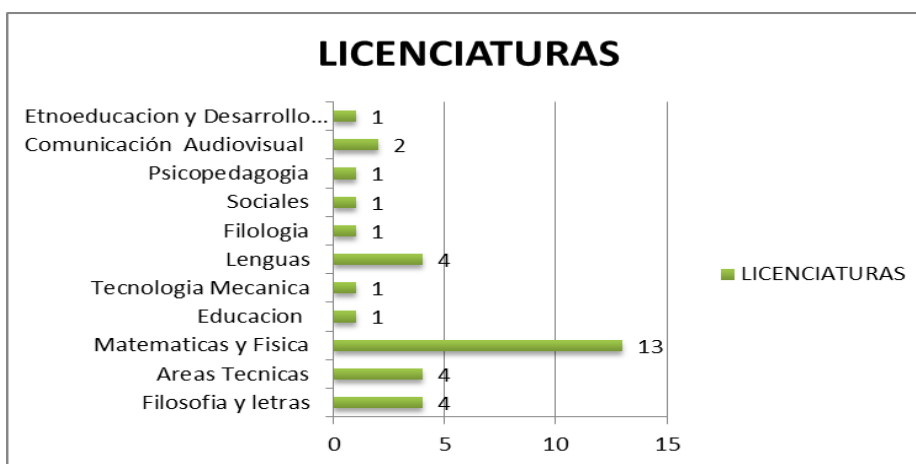
Gráfica 4: Ingenierías



Referente a los estudios profesionales en licenciaturas, las más predominantes son Matemáticas y Física, acompañada por Artes Técnicas, Filosofía y Letras, y Lenguas.

Lo anterior evidencia la diversidad de profesiones existentes, lo que enriquece la posibilidad de prestar futuros servicios por parte de la misma.

Grafica 5: Licenciaturas



En otras carreras que no se mencionan anteriormente, se encontraron jubilados que obtuvieron su título profesional en Medicina y Derecho respectivamente, para completar la diversidad de estudios profesionales.

Grafica 6: Profesionales



A continuación se presenta información académica de la población encuestada en lo relacionado con estudios de postgrado: Especializaciones, Magister y Doctorados y otros tales como Diplomados.

En cuanto a las especializaciones, se observa que existe un 22% sobre el total de los encuestados que poseen título de Especialista, entre los cuales se encuentran Servicios Telemáticos, Mecánica, Sistema de Salud, Gestión de Calidad, Ginecología y Obstetricia.

También existen otras especializaciones que cobran importancia, pudiendo concluir, que el grupo de especialistas es muy variado y que la Asociación cuenta con un grupo interdisciplinario que se podría emplear en futuras actividades.

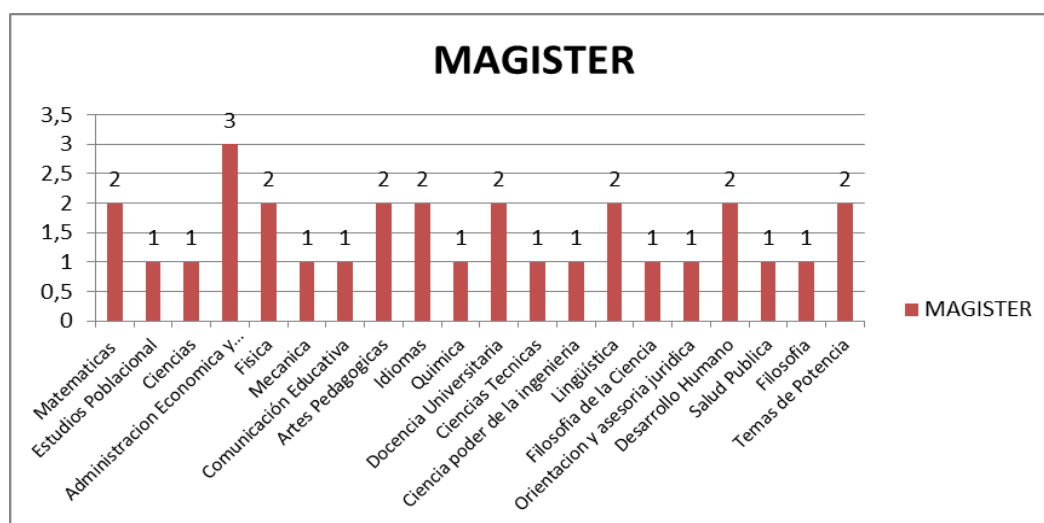
De las veintidós personas que cuentan con este título, cada una es especialista en un tema diferente.

Grafica 7: Especializaciones



En cuanto a otros estudios superiores de postgrado el 26% del total de la población objetivo posee un título de Magister, en donde se encuentra una situación parecida a las especializaciones; prácticamente cada uno de los encuestados posee un título de Magister diferente, generando así una pluralidad de conocimientos muy valioso para la Asociación.

Grafica 8: Estudios de Magister



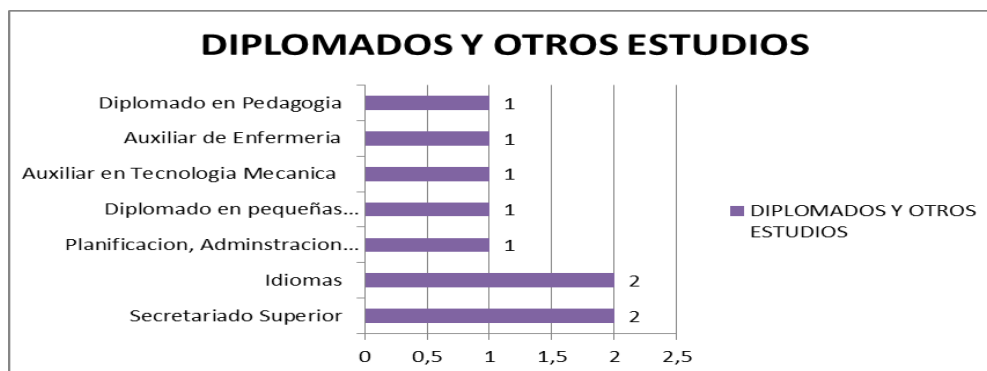
En cuanto a Doctorados, se evidencia que solo dos personas del total de los encuestados, poseen este título, que se divide entre Doctorado en Educación y Doctorado en Filosofía.

Grafica 9: Doctorados



El 8% de los encuestados, es poseedor de certificaciones de diplomados, los más predominantes son en Idiomas y Secretariado Superior.

Grafica 10: Diplomados y otros Estudios



De acuerdo con las gráficas 7, 8, 9 y 10 sobre la información académica de los encuestados, también se pudo identificar que existe un alto porcentaje de jubilados que realizaron sus estudios profesionales o superiores dentro de la misma Universidad Tecnológica de Pereira, pudiéndose derivar de ello un sentido de pertenencia hacia la Institución.

EXPERIENCIA LABORAL

Tabla 8: Experiencia laboral interna y Externa

EXPERIENCIA LABORAL EXTERNA	TOTAL
Jefe del Departamento de Oftalmología /Hospital San Jorge Pereira	1
Médico Especialista/Hospital San Jorge Pereira	1
Auxiliar de Enfermería /Hospital San Jorge Pereira	1
Técnico de Microfilmación /Sena	1
Asesor /Sena	1
Gerente /Coopecol	1
Director de Agencia/Bancolombia	1
Asesor/Agrícola de Seguros	1
Asesor Salud Ocupacional/Seguros del Estado.	1
Director /Hospital Mental.	1
Profesional Salud Ocupacional	1
Conferencista	2
Asesor y Mantenimiento Eléctrico	2
TOTAL	15

EXPERIENCIA LABORAL INTERNA	TOTAL
Docentes	32
Secretarias	4
JEFATURAS Y COORDINACIONES	6
Planeación	1
Departamento de Física	1
Departamento Sistemas de Salud	1
Laboratorio Eléctrica	1
Proyectos Planeación	1
Diseño Estadística	1
Director Centro de Recursos Informáticos.	1
Director Maestría Enseñanza de la Matemática.	1

Coordinador Programa de Tecnología Mecánica	1
Director Escuela Tecnología Mecánica	1
Director Escuela de Español	1
Director Escuela de Tecnología Industrial	1
Director Departamento Humanidades e Idiomas	1
Jefe Departamento de Estudios Ambientales	1
Director Biblioteca	2
Escuela de Ciencias Sociales	1
VICERRECTORES Y DECANOS	5
Facultad Ingeniería Industrial	1
Facultad Ingeniería Eléctrica	1
Facultad de Tecnología	1
Facultad de Bellas Artes y Humanidades	1
Vicerrector Académico	1
SERVICIOS GENERALES	16
Ebanistería	1
Construcción y Plomería	1
Vigilancia	7
Aseo	9

La experiencia interna y externa de la población se caracteriza por:

- ✓ Experiencia interna de docentes en su mayoría
- ✓ Directivos, decanos, coordinadores.
- ✓ Otro tipo de experiencia, reflejada en Servicios Generales,

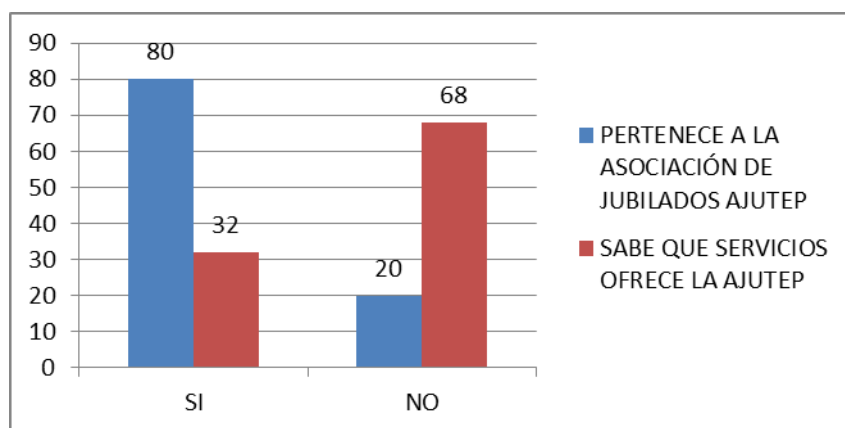
Frente a la experiencia externa se refleja la diversidad entre cargos directivos y asesores, reflejando la importancia de los estudios académicos frente a los cargos administrativos ocupados.

CONOCIMIENTO DE LA ASOCIACIÓN

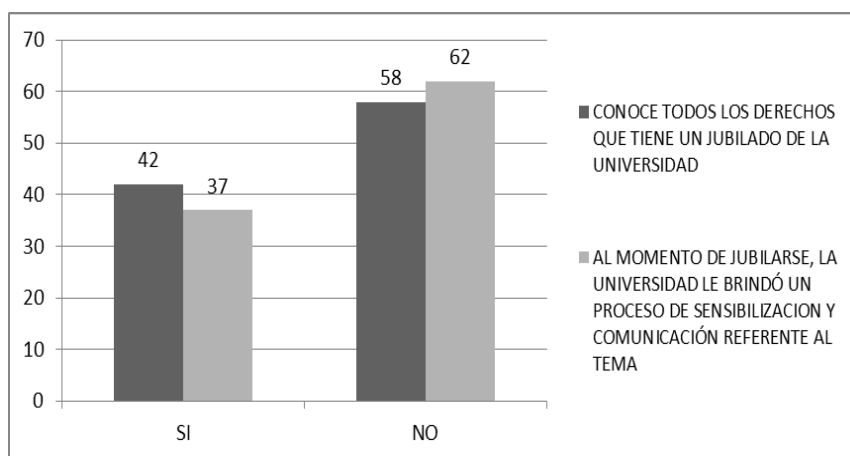
Después de conocer los aspectos anteriores - importante para la caracterización de la población objetivo - se pasa a registrar los resultados sobre el conocimiento que tienen los miembros de AJUTP frente a la Asociación misma.

Dentro de las preguntas realizadas para conocer la percepción que se tiene sobre AJUTP se pudo identificar que el 80% de la población encuestada pertenece a la Asociación. El 68% desconoce los servicios que se ofertan y solo el 32% de la población manifestó que tiene conocimiento sobre estos servicios.

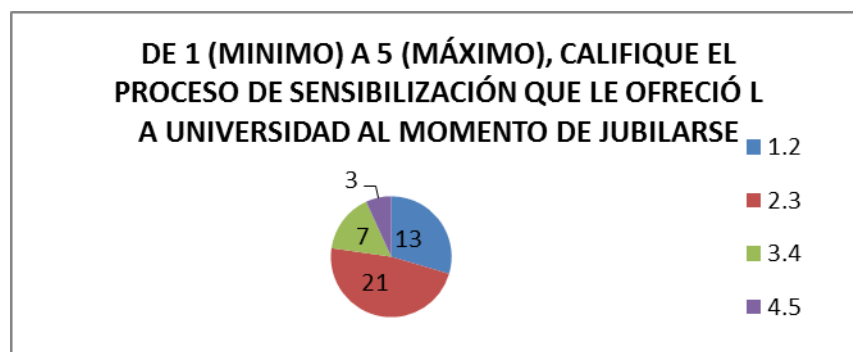
Grafica 11: Resultados de la encuesta a los Jubilados AJUTP (1)



Grafica 12: Resultados de la encuesta a los Jubilados AJUTP (2)



Grafica 13: Resultados de la encuesta a los Jubilados AJUTP (3)

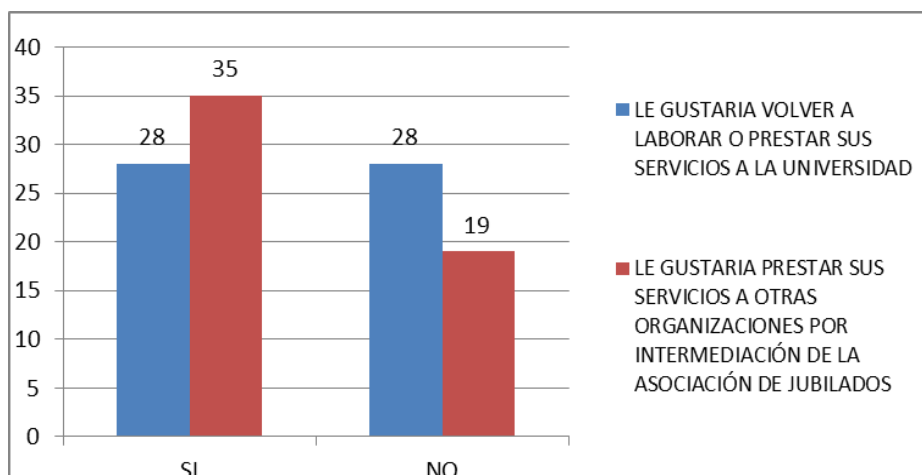


El 62% de la población manifestó que al momento de jubilarse la Universidad no le brindó información sobre la normatividad legal respecto al retiro laboral; el 58% desconoce los derechos que tienen los jubilados de la Institución, el 42% si conoce sus derechos y el 37% de la población tienden a considerar que la Universidad llevó a cabo un acompañamiento en su momento de jubilación.

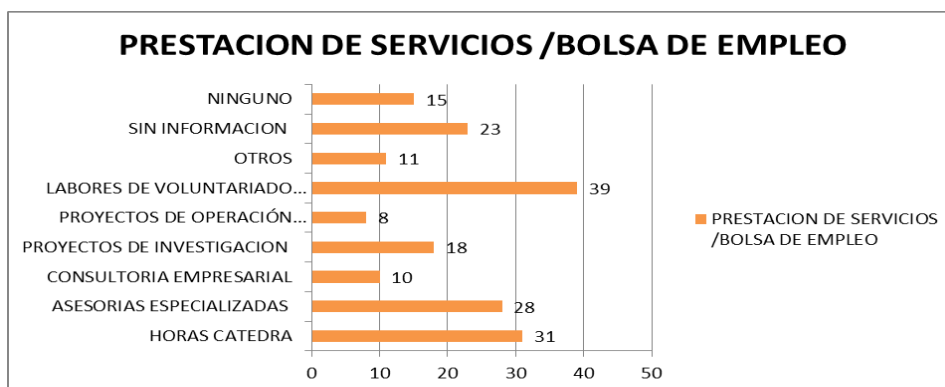
- ✓ Frente a este último aspecto la calificación que dio la mayoría de la población frente a este proceso es:
- ✓ 21% califica que el acompañamiento de la Universidad lo califica con un desempeño medio bajo,
- ✓ El 13% lo consideró bajo,
- ✓ El 7% medio y
- ✓ El 3% alto.

La tendencia identificada es a que la población encuestada considera que el proceso de sensibilización que desarrolló la Universidad no le generó un impacto significativo, mientras que algunas personas manifestaron que no se sintieron acompañadas en este proceso.

Grafica 14: Resultados de la encuesta a los Jubilados AJUTP (4)



Grafica 15: Resultados de la encuesta a los Jubilados AJUTP (5)



De acuerdo con la información obtenida en la encuestas, se identificaron las opciones que resultan de mayor interés para los jubilados a la hora de prestar sus servicios después del proceso de jubilación.

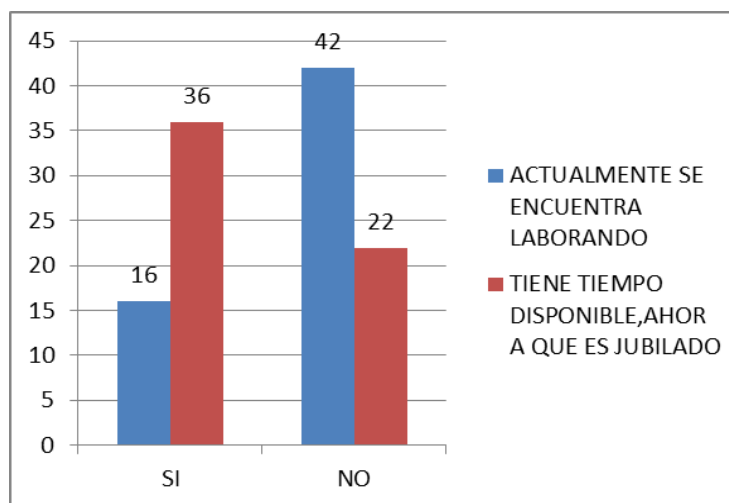
Entre las opciones más significativas están:

- ✓ 39% ejercer labores de voluntariado
- ✓ 28% continuar dictando horas cátedra.
- ✓ 10% prestar asesorías especializadas.

Es importante resaltar que otra percepción que se tiene cuando se está jubilado, es que se debe dejar por completo la actividad laboral, para dedicarse a otras de carácter familiar o personal principalmente.

Esto se puede observar en la Tabla que se muestra a continuación, donde el 39% de los encuestados responde que no se encuentra laborando y la mitad respondió que cuenta con más tiempo libre respecto al que tenía, antes de la jubilación.

Grafica 16: Resultados de la encuesta a los Jubilados AJUTP (6)

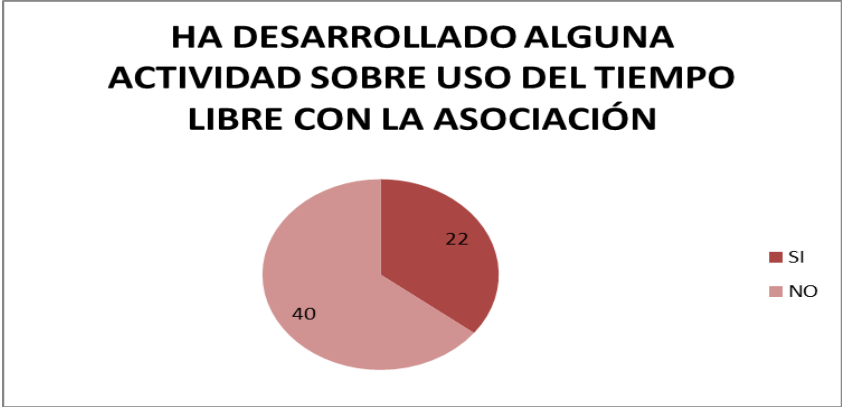


USO DEL TIEMPO LIBRE

Después de identificar que la población objetivo dispone de más tiempo libre ahora que se encuentra jubilada y que ese tiempo no se está utilizando para desarrollar actividades con AJUTP, se aprecia una oportunidad para motivarlos a vincularse más con las actividades a realizar.

De acuerdo con lo anterior, se preguntó sobre el interés de cada miembro para participar en el desarrollo de las actividades que se relacionan a continuación.

Grafica 17: Resultados de la encuesta a los Jubilados AJUTP (7)



De acuerdo con los resultados de las encuestas, se pudo identificar que existen dos actividades en particular que llaman el interés de los jubilados; Deporte Recreativo y Gimnasia Dirigida.

Teniendo la base de datos actualizada, se puede programar este tipo de actividades, en la que se espera contar con una activa participación de los miembros de la Asociación.

Grafica 18: Resultados de la encuesta a los Jubilados AJUTP (8)



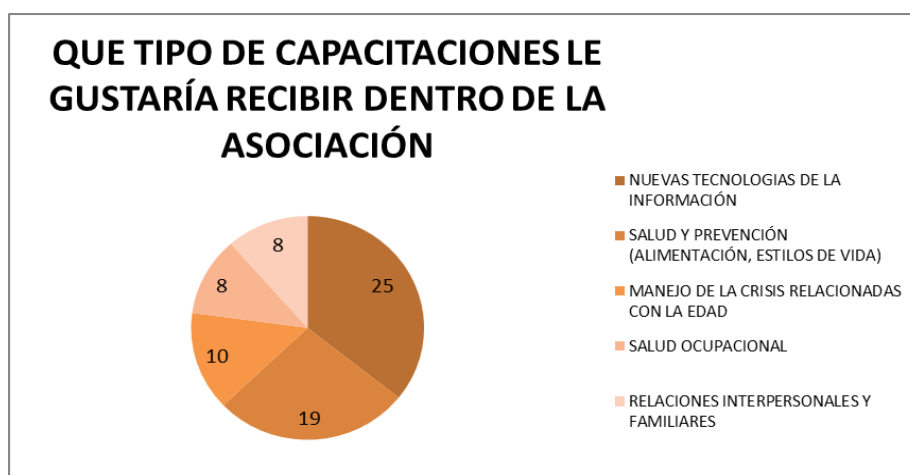
Al mismo tiempo, se logró obtener una información valiosa sobre las capacitaciones que estarían dispuestos a recibir los miembros de la asociación, entre las cuales se destacan las de Nuevas Tecnologías, de Salud y Prevención.

A los encuestados les interesa su estado de salud y capacitarse en temas relacionados, ya que la mayoría de ellos se encuentran en edad avanzada siendo el tema prioritario para ellos.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, donde se manifestó interés por la salud, se logró evidenciar que dentro de los hábitos de vida saludable se inclinan por el conocimiento sobre dieta y riesgo cardiovascular.

Al mismo tiempo se inclinan por el tema tecnológico, puesto que cada día los avances en la materia son mayores y se sienten desplazados por el mismo.

Grafica 19: Resultados de la encuesta a los Jubilados AJUTP (9)



Con respecto a las jornadas de integración, fue un punto de interés para la gran mayoría, ya que consideran que no se dan suficientes espacios para compartir con todos los miembros de la Asociación y se refleja en que las pocas veces que lo hacen se disfruta mucho del momento. Lo que más se destacó fueron el ecoturismo y los paseos.

Grafica 20: Resultados de la encuesta a los Jubilados AJUTP (10)

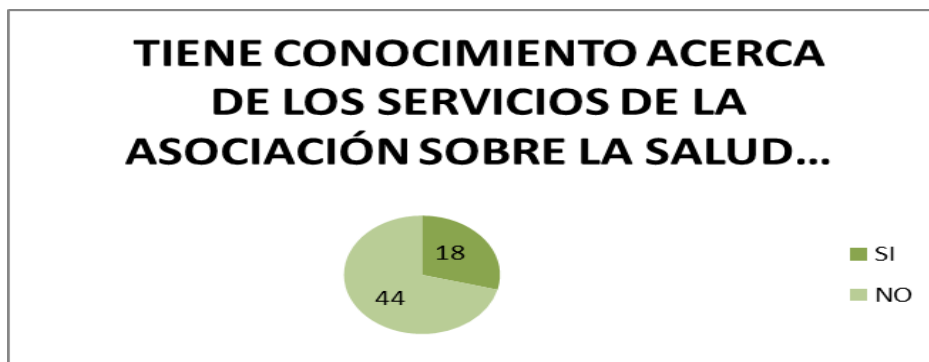


Grafica 21: Resultados de la encuesta a los Jubilados AJUTP (11)



De acuerdo a estos resultados, se puede aprovechar la información obtenida para generar los diferentes tipos de capacitaciones propuestas: hábitos de vida, jornada de integración y aquellas actividades identificadas, sobre las que se tiene conocimiento del interés manifestado por parte de los asociados.

Grafica 22: Resultados de la encuesta a los Jubilados AJUTP (12)

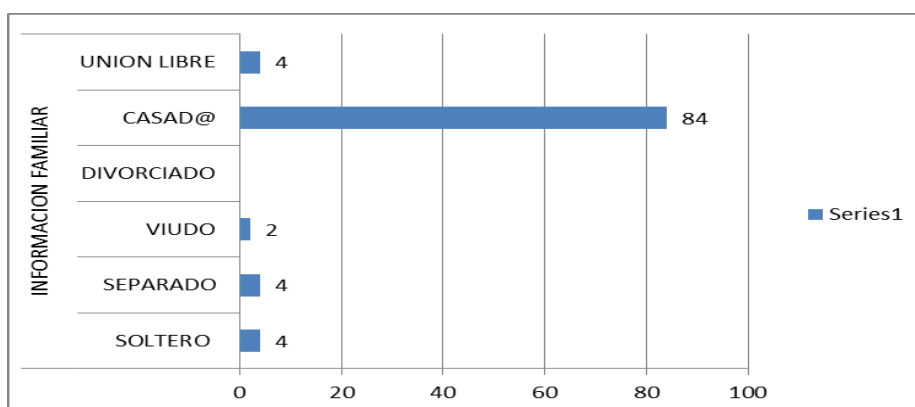


Teniendo en cuenta el resultado de la gráfica #22 y el antecedente sobre la importancia que dan los jubilados a los temas de salud integral, es importante tomar medidas sobre el proceso de socialización de los servicios que presta AJUTP frente a la salud integral, ya que claramente más de la mitad de los miembros no tienen conocimiento sobre los mismos.

SITUACIÓN PERSONAL Y FAMILIAR

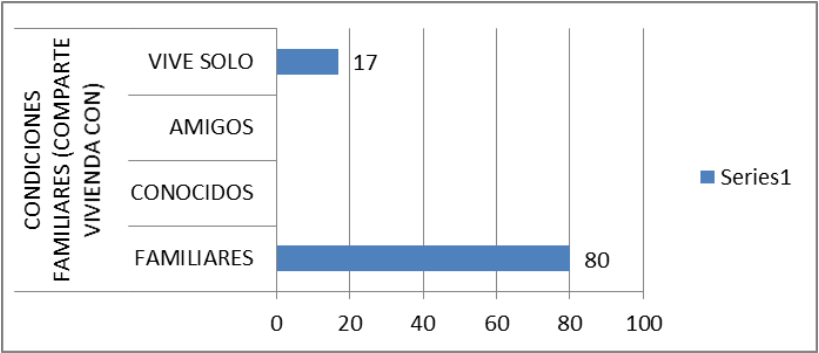
Cuando se preguntó sobre la información familiar, se pudo constatar que el 84% se encuentran casados; el resto de los encuestados se reparten en los grupos por iguales 4% de unión Libre, 4% Separados, 4% Solteros y un pequeño grupo de Viudos 2%.

Grafica 23: Resultados de la encuesta a los Jubilados AJUTEP (13)



Este indicador es sumamente importante, ya que se puede incluir a la pareja del jubilado en los servicios que presta AJUTP para generar mayor asistencia y compromiso por parte del miembro de la Asociación, involucrando al núcleo familiar en las diferentes actividades realizadas.

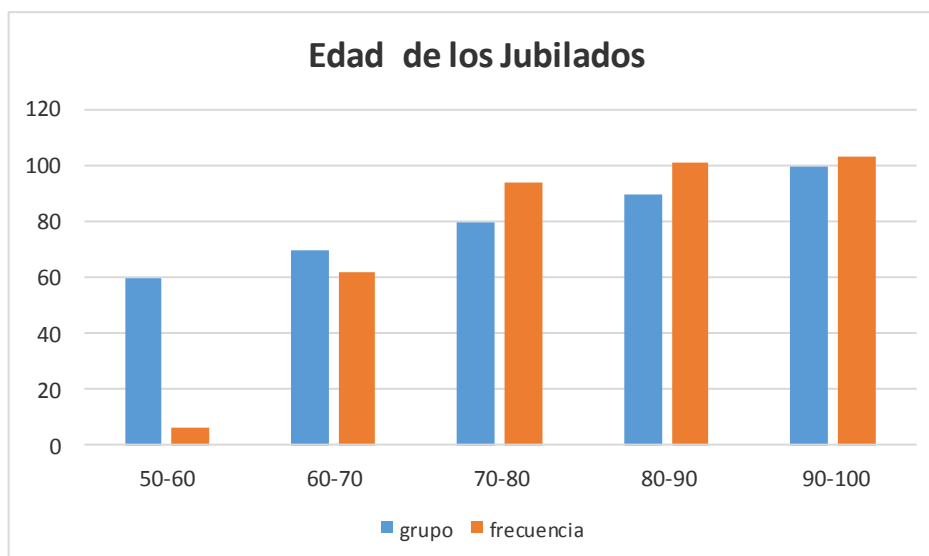
Grafica 24: Resultados de la encuesta a los Jubilados AJUTP (14)



Teniendo esta gráfica, se puede constatar que la gran mayoría, un 80%, vive con su núcleo familiar; solo un porcentaje pequeño, el 17% manifiesta que vive solo.

Las acciones futuras que pretende realizar la Asociación para mejorar la calidad de sus miembros, no solo debe enfocarse en actividades familiares, ya que existe un grupo de personas que manifiestan vivir solas y deben contemplarse aquellas que puedan involucrarlas.

Grafica 25: Resultados de la encuesta a los Jubilados AJUTP



De acuerdo con la gráfica Numero 24, se puede observar que la gran mayoría de los miembros de la Asociación se encuentran entre los 60 y los 80 años de edad, teniendo el grupo de 60 a 70 años con un porcentaje de 56% y el grupo de 70 a 80 años con un porcentaje del 31%, que en total suman el 87% de la población encuestada. De otro lado se puede observar que los grupos que tiene más asociados son; los que están en el rango de 80 a 90 años y los que están entre los 50 y 60 años, ambos con porcentaje del 5% cada uno.

5. LA PROPUESTA: PORTAFOLIO DE SERVICIOS

El portafolio de servicios nace de la necesidad de darle un impulso a la Asociación para volverla más atractiva comercialmente y empezar a generar unos ingresos que serán utilizados en pro de la misma asociación y sus miembros.

Después de analizar la información obtenida con la herramienta de trabajo, se definió la información de utilidad para elaborarlo de la siguiente manera:

- Historia de la Asociación, Misión, Visión y Valores Corporativos. Es importante que quien conozca el portafolio, primero se informe sobre de donde viene la Asociación, hacia dónde quiere llegar y cómo lo va a lograr.
- Servicios que la Asociación está en capacidad de ofrecer y su descripción, como lo son las asesorías, las consultorías, los proyectos de investigación, la educación no formal, el voluntariado y los servicios logísticos.
- Nivel formativo de los miembros de la Asociación, los que están capacitados en diversas ramas profesionales con una pluralidad educativa.
- Los temas o aspectos concretos que puede desarrollar la Asociación y sus jubilados en las organizaciones públicas o privadas que la contrate, a través de las diferentes modalidades ofertadas.

Dada la importancia y el contenido del portafolio, se presenta a continuación el arte elaborado, que se somete a consideración de la Asociación, para los fines correspondientes.



"SOMOS LA MEJOR ALTERNATIVA
PARA SOLUCIONAR LAS NECESIDADES DE SU ENTIDAD"

**PORTAFOLIO DE SERVICIOS
PARA UN MEJOR DESARROLLO
PEREIRA / COLOMBIA**
ASOCIACIÓN DE JUBILADOS AJUTEP

ASOCIACIÓN DE JUBILADOS AJUTEP

HISTORIA

La Asociación de Jubilados de la Universidad Tecnológica de Pereira "AJUTEP" se creó el 1 de septiembre de 1989, mediante una reunión con 26 de 37 jubilados iniciales, siendo presidida por su fundador, el Doctor Hugo Forero Morales, quien expuso los objetivos de la nueva entidad y la importancia de esta para el Bienestar Laboral, cultural y social de todos los asociados.

La Asociación es de carácter privado, sin ánimo de lucro y tiene como propósito buscar el bienestar de sus asociados en todos los campos del acontecer humano así como mantener una constante vinculación con la Universidad para el buen desarrollo de la institución y de la comunidad en general.

MI SIÓN

La Asociación de Jubilados de la Universidad Tecnológica de Pereira es una organización comprometida con su propio desarrollo y crecimiento, el bienestar de los afiliados, el que hacer de la Universidad y la atención a necesidades específicas del medio externo.

VI SIÓN

Una Asociación fortalecida, reconocida interna y externamente por la atención a las demandas y expectativas de sus afiliados y las acciones desarrolladas en relación con la Universidad y la Sociedad.

POLÍTICAS ORGANIZACIONALES

Nuestros Compromisos son:

1. Manejo discreto y oportuno de la información.
2. Organización y Trabajo en equipo.
3. Capacitación y cualificación permanente de los afiliados.
4. Eficiencia y Calidad en los servicios.

Nuestro equipo de profesionales está capacitado para ofrecer nuestro portafolio de servicios en las siguientes disciplinas:

CAMPO DE LA INGENIERÍA:

- Mecánica
- Eléctrica
- Química
- Industrial
- Física
- Geográfica

CAMPO DE LA EDUCACIÓN:

- Filosofía y Letras
- Matemáticas y Física
- Áreas Técnicas
- Educación
- Lenguas
- Sociales
- Español y Comunicación Audiovisual
- Etnoeducación y Desarrollo Comunitario
- Psicopedagogía
- Filología

CONTAMOS CON PROFESIONALES EN:

- Derecho
- Medicina

En nuestra Asociación contamos con un equipo de profesionales altamente capacitados, en donde prestamos un portafolio muy amplio de servicios que le ayudaran a satisfacer las necesidades actuales del mercado. Entre los cuales ofrecemos los servicios que se describen a continuación:

ASESORIAS ESPECIALIZADAS

La asesoría se concibe como un proceso en el que se da asistencia, apoyo mediante la sugerencia, ilustración u opinión con conocimiento a las instituciones educativas en busca de la mejora continua.

CONSULTORIAS EMPRESARIALES

La Consultoría es una actividad profesional relativa a los servicios especializados prestados a una compañía o institución para asesorarla y ayudarla en la mejora de su gestión, operaciones y/o resultados financieros

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

Un proyecto de investigación es aquel que se refiere a un conjunto articulado y coherente de actividades orientadas a alcanzar uno o varios objetos relacionados con la generación, adaptación o aplicación creativa de conocimiento.

EDUCACIÓN NO FORMAL

Ofrecemos programas formativos a nivel de cursos, talleres, conferencias, seminarios y diplomados según necesidades específicas de la organización.

PRESTAMOS SERVICIOS ESPECIALIZADOS EN:

- Proyectos de desarrollo
- Optimización de procesos productivos
- Gestión de calidad
- Finanzas
- Mercadeo
- Metalurgia
- Diseño de máquinas
- Sistemas energéticos
- Redes y servicios telemáticos
- Gestión tecnológica
- Planta de tratamiento de aguas
- Redes Hidráulicas
- Instrumentación física
- Prevención y atención de desastres
- Comunicación social
- Administración documental
- Salud ocupacional

AGIL
BASES DE DATOS ACTUALIZADAS
buscamos el mejoramiento continuo de su empresa

En nuestra Asociación además contamos con otros servicios diferentes a las ramas educativas como lo son:

VOLUNTARIADO:

El voluntariado es el trabajo de las personas que sirven a una comunidad o al medio ambiente por decisión propia y se unen libre y desinteresadamente para trabajar con fines benéficos o altruistas:

SERVICIOS LOGÍSTICOS:

Los servicios logísticos son una alternativa dentro del amplio portafolio de soluciones globales para su entidad. Podemos colaborar en la realización de eventos puntuales con la prestación de servicios específicos en los siguientes campos:

- Manejo y manipulación de materiales
- Servicios de aseo
- Montaje de stands para eventos
- Atención de cafetería y distribución de alimentos
- Jardinería
- Actividades secretariales de apoyo
- Servicio puntual de vigilancia

"SOMOS LA MEJOR ALTERNATIVA
PARA SOLUCIONAR LAS NECESIDADES DE SU ENTIDAD"

CON NOSOTROS

PEREIRA:
Teléfono: 321 0828 **CORREO: 311 320 0828**

Correo electrónico: asociacionde-jubilados@gmail.com
www.utp.edu.co/asociacion-de-jubilados/contacto.html

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIÓN GENERAL

A partir de las reflexiones generadas en el “Libro blanco: inteligencia institucional en universidades” desarrollado por la Oficina de Cooperación entre Universidades (OCU) los nuevos sistemas de educación sobre los cuales se mide, se basan en la calidad de sus estudiantes, profesionales egresados y los niveles de deserción, los que determinan a su vez, las políticas de contratación de talento humano, y la cualificación requerida dentro de las instituciones a nivel mundial.

En el capítulo 4 del mencionado texto ***¿Cómo es la plantilla de empleados de la universidad?*** Se hace referencia al perfil y estructura del personal académico señalando que son organizaciones de gestión del conocimiento, intensivas en personal.

El mayor activo y mayor coste es el recurso humano, por lo que su gestión eficiente es fundamental para el cumplimiento de los fines establecidos. Actualmente buscan cualificar procesos de investigación y de conocimiento; para ello necesita profesionales con estudios especializados que los apoyen.

De otra parte, la Asociación, con su población jubilada cuenta con la experiencia y capacidad de producción de conocimiento, generada en su mayoría por el ejercicio profesional dentro de la Institución. Por ello está en condiciones de llevar a cabo procesos de gestión en este tema, con personal cualificado dentro de los parámetros de la oferta educativa.

6.2. CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

A partir de la recolección de datos que se realizó con la población jubilada, se concluye entre otras cosas que los encuestados no tienen un acompañamiento por parte de la Universidad en el momento de realizar los procesos de jubilación, por lo que se evidencia que en su mayoría, no le dan un calificativo positivo frente al proceso de prejubilación que se viene desarrollando en la Institución, además desconocen la normativa que los

protege, y no tienen conocimiento acerca de los servicios que ofrece la Asociación de Jubilados.

Es importante resaltar que el acompañamiento, en especial por parte de AJUTP debe ser durante todo el proceso de retiro, puesto que generaría mayor sentido de pertenencia y compromiso por parte del asociado y así mismo, mejoraría la imagen que se tiene tanto de la Universidad como de la Asociación.

En el momento de realizar la recolección de datos se tuvieron ciertos inconvenientes, debido a que en la población a encuestar, muchos de ellos sentían desconfianza y no contestaban las preguntas, otros no quisieron realizar la encuesta en algunos casos.

Se suma a esta situación que la información de la base de datos entregada por la Asociación estaba desactualizada e incompleta, lo que conllevó a que no se pudiera recolectar a cabalidad.

La estrategia que se utilizó en la mayoría de los casos donde fue difícil obtenerla, se basó en ofrecer mejoras a los servicios prestados por la Asociación y la oportunidad de poder expresar la opinión personal sobre las inconformidades o necesidades que tiene el asociado frente a la organización, así poder conocer de primera mano cuales son las falencias de esta, y posterior desarrollar un plan de trabajo de mejora continua para el fortalecimiento del servicio prestado.

El proyecto se realizó con la perspectiva de una caracterización de la población prejubilada, jubilada y pensionada de la universidad tecnológica de Pereira, con el objetivo de crear una base de datos, y recolectar una información para desarrollar proyectos, como un portafolio de servicio.

El estudio se realizó con la población jubilada, debido a que a la universidad le pareció prudente no trabajar con la población pre jubilada para no generar malos entendidos, ya que es un tema que genera sensibilidad en algunas personas.

El estudio, arrojo unos resultados de gran ayuda para la población jubilada, administrativa de la Universidad Tecnológica de Pereira, debido a que son pocos los proyectos que se han llevado a cabo sobre aspectos relevantes de las personas jubiladas y pensionadas de esta .El análisis que se genera es la posibilidad de avanzar referente a la gestión de

conocimiento, y como la población jubilada puede ser de gran ayuda para el avance de diferentes procesos educativos, cuentan con la experiencia, el conocimiento, para generar excelentes aportes para el mejoramiento de procesos, como educativos e administrativos, dentro y fuera de la institución universitaria.

6.3. RECOMENDACIONES

De acuerdo con el análisis realizado a la información obtenida con el desarrollo del Estudio, se recomienda:

ACTIVIDAD LABORAR REMUNERADA O VOLUNTARIA

1. Llevar a cabo un proceso de reforma a la estructura organizacional de la Asociación con el fin de formalizar áreas de trabajo, que deben surgir a partir de las necesidades identificadas y así poder contar con una infraestructura que permita atender aspectos como los legales, administrativos, financieros, gestión de proyectos, comercial y de bienestar y desarrollo social.
2. Diseñar y desarrollar actividades orientadas a generar conocimiento de la población prejubilada y jubilada de la Universidad, sobre sus derechos en todo el proceso a realizar
3. En el proceso de divulgar el portafolio de servicios propuesto, se recomienda crear y fortalecer un equipo comercial para AJUTEP, que establezca contactos con organizaciones públicas y privadas, relevantes de la ciudad, y así darlo a conocer a todas aquellas, que puedan ser clientes potenciales.
4. Proyectar una bolsa de empleo en la cual se pueda hacer uso de la experiencia y el conocimiento de las personas que se encuentran asociadas y/o jubiladas, las cuales desean aportar desde su conocimiento, ya sea en forma voluntaria o remunerada.

Esta actividad puede ser realizada en conjunto con la Universidad o independiente de ella.

5. Se recomienda igualmente actualizar periódicamente la base de datos de los jubilados la Asociación, para así poder hacer un mejor seguimiento sobre su población.

BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

6. Diseñar, programar y ejecutar el programa de bienestar y desarrollo humano para los jubilados asociados, a partir de los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento en los apartes correspondientes.
7. Se debe formular un programa de actividades recreativas, deportivas y de acondicionamiento físico, después de analizar en cuáles están interesados los miembros. Sin embargo no dejar de lado, actividades que también son importantes para otro segmento de la población.
8. Implementar una nueva estrategia para continuar con las reuniones sociales que tanto agradan a los miembros de la Asociación, en donde se creen espacios de diversión, integración, grupos de discusión, ecoturismo entre otros.

Se recomienda este tipo de actividades ya que varios encuestados manifiestan tener más tiempo libre y esto puede generar mayor sentido de pertenencia hacia AJUTEP y la Universidad.

EN RESUMEN

Divulgar ampliamente en la población objetivo, todos los servicios y bondades que ofrece la AJUTEP, tanto sobre actividades que puede desarrollar para tener una mejor calidad de vida social y física, así como para mantener vigencia intelectual y obtener ingresos económicos adicionales.

7. BIBLIOGRAFÍA:

- Peña Vendrel, P. "To know or not to be. Conocimiento: el oro gris de las organizaciones". Fundación Dintel, España, 2001.
- Coleman, J. S. (1988), "Social Capital in the Creation of Human Capital", *American Journal of Sociology*, vol. 94, suplemento, pp. 95-120.
- Coleman, J. S. (1990), *Foundations of Social Theory*, Harvard University Press, Cambridge (Massachusetts).
- Dasgupta, P. e I. Serageldin (2000), *Social Capital. A multifaceted Perspective*, The World Bank, Washington.
- FORESMAN. Scott and Company. Estudio de la Motivación Humana. (1985)
- Fukuyama, F. (1995), "Social Capital and the Global Economy", *Foreign Affairs*, vol. 74, nº 5, pp. 89-103.
- Harriss, J. y P. De Renzio (1997), "An Introductory Bibliographic Essay", en Harriss, J. (ed.), "Policy Arena: 'Missing Link' or Analytically Missing: The Concept of Social Capital", monográfico de *Journal of International Development*, vol. 9, nº 7, pp. 919-938.
- Gilchrist, A. (1998), "'A More Excellent Way': Developing Coalitions and Consensus Through Informal Networking", *Community Development Journal*, vol. 33, nº 2, Abril, pp. 100-108.
- Putnam, R. (1993), "The Prosperous Community: Social Capital and Public Life", *The American Prospect*, nº 13.
- Putnam, R., R. Leonardi y R. Nanetti (1993), *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton University Press, and Princeton.
- Putzel, J. (1997), "Accounting for the 'Dark Side' of Social Capital: Reading Robert Putnam on Democracy", en Harriss, J. (ed.), "Policy Arena: 'Missing Link' or Analytically Missing: The Concept of Social Capital", monográfico de *Journal of International Development*, vol. 9, nº 7, pp. 939-950.
- Zumbado, C. (1998), "Desarrollo y capital social: Redescubriendo la riqueza de las naciones", en PNUD. *Instituciones y Desarrollo*, nº 1, octubre, Instituto Internacional de Gobernabilidad, Barcelona.

-

SITIOS VIRTUALES

- Asociación de jubilados Universidad Tecnológica de Pereira
- <http://www.utp.edu.co/asociacion-de-jubilados>
- <http://media.utp.edu.co/asociacion-de-jubilados/archivos/estatutos/estatutosjubilados.pdf>
- Andersen, Arthur. "Modelo KMAT", 1999. [www:/ http: gestiondelconocimiento.com](http://gestiondelconocimiento.com)
- Andersen, Arthur. "Modelo Andersen", 1999. [www:/ http: gestiondelconocimiento.com](http://gestiondelconocimiento.com)
Knowledge Transformation International. "Modelo KEP". [www:/ http: gestiondelconocimiento.com](http://gestiondelconocimiento.com)
- Nonaka, Takeuchi. "Proceso de creación del conocimiento", 1995. [www:/ http: gestiondelconocimiento.com](http://gestiondelconocimiento.com)
- Normatividad sobre los pensionados :www.weblaboral.net/ss/ss001236.htm
- Tejedor y Aguirre. "Modelo de gestión del conocimiento de KPGMConsulting", 1998. [www:/ http: gestiondelconocimiento.com](http://gestiondelconocimiento.com). zulemarrobafaceii.uho.edu.cu
- **Capital intelectual** - Wikipedia, la enciclopedia libre
- **Capital intelectual**. De Wikipedia, la enciclopedia libre. Saltar a... de la Gestión del Conocimiento y el **CapitalIntelectual** de las Organizaciones.
[...es.wikipedia.org/wiki/CapitalIntelectual](http://es.wikipedia.org/wiki/CapitalIntelectual) - En caché
- El **capitalintelectual** - Monografias.com
- Según Brooking (1997), el **capitalintelectual** no es nada nuevo, sino que ha ...Otra definición de **CapitalIntelectual**: es la suma y la sinergia de todos los ...
- www.monografias.com/trabajos13/capintel/capintel.shtml - 54k - En caché)
World Bank Group, The (1999), Social Capital for Development, en <http://www.worldbank.org/poverty/scapital/index.htm>
- Diccionario de Acción Humanitaria. El **capital social** es un concepto de reciente y creciente aplicación en los ... En su formulación, el **capital social** consiste en el activo históricamente ...dicc.hegoa.efaber.net/listar/mostrar/29 - En caché
- <http://www.gerencie.com/administracion-cientifica.html>

- <http://www.iue.edu.co/documents/emp/concCarGestionxResultados.pdf>
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Administraci%C3%B3n>
- <http://www.slideshare.net/gestiopolis/gestion-de-recursos-humanos-por-competencias>
- <http://www.biografiasyvidas.com/biografia/s/schultz.htm>
- http://translate.google.com.co/translate?hl=es&sl=en&u=http://en.wikipedia.org/wiki/Edgar_Schein&prev=/search%3Fq%3DE.H.%2BSchein%2B%281980%29%26hl%3Des%26biw%3D1280%26bih%3D550%26prmd%3Dimvnsb&sa=X&ei=WsedUNyZHIGE9QSjg4C4BQ&ved=0CCUQ7gEwAA
- <http://www.gerencie.com/gestion-del-talento-humano.html>
- [importancia-del-talento-humano.htm](http://www.gerencie.com/importancia-del-talento-humano.htm)
- http://es.wikipedia.org/wiki/Max_Weber
- http://es.wikipedia.org/wiki/Frederick_Winslow_Taylor
- <http://www.simbios.com.mx/tips/6/La%20Administraci%C3%B3n%20en%20Recursos%20Humanos.htm>
- http://es.wikipedia.org/wiki/Peter_F._Drucker
- <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/29>
- <http://www.utp.edu.co/asociacion-de-jubilados/>